

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Semakin luas perkembangan perbankan memudahkan masyarakat untuk, menggunakan jasa perbankan dengan berbagai kebutuhan. Selain bank nasional dan bank asing, mengalami perkembangan besar di Indonesia, terdapat juga bank lokal yang mulai berkembang di berbagai daerah. Bank merupakan lembaga keuangan, berperan sebagai pengelola maupun penghimpun dana masyarakat. Seiring perkembangan perbankan, bank berfungsi untuk menyalurkan dana dari masyarakat, membantu perekonomian masyarakat, sebagai sistem transaksi, maupun sebagai penyedia jasa layanan perbankan. Banyaknya alternatif pilihan berkaitan dengan jasa keuangan, semakin meningkatkan persaingan antar bank, sehingga kemajuan perbankan di landasi oleh standar layanan perbankan yang baik.

Statistik Perbankan Indonesia (SPI) merupakan sarana informasi, menyediakan data perbankan terkini yang ada di Indonesia, pada bulan April 2023 informasi terkait Perkembangan Jumlah Bank Perekonomian Rakyat (*Growth of Total Rural Bank*) pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Bank Perekonomian Rakyat  
(*Growth of Total Rural Bank*), April 2023**

Keterangan/ Information	2020	2021	2022								2023				
			Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
Jumlah BPR / Total Rural Banks	1.506	1.468	1.454	1.454	1.454	1.451	1.450	1.446	1.445	1.442	1.441	1.437	1.429	1.426	1.416
Jumlah Kantor / Total Bank Offices	5.913	5.871	5.994	6.013	6.018	6.025	6.020	6.031	6.045	6.046	6.044	6.039	6.047	6.031	6.053

*Sumber: Statistik Perbankan Indonesia (SPI)*

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah BPR dari tahun 2020-2023 mengalami penurunan, meskipun mengalami penurunan namun secara jumlah kantor dari tahun 2020-2023 mengalami kenaikan. Sehingga dapat diartikan bahwa Bank Perekonomian Rakyat, memudahkan masyarakat yang memiliki dana maupun membutuhkan dana, untuk melakukan transaksi berkaitan dengan jasa layanan perbankan yang ada di setiap daerah.

PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci merupakan bagian dari Bank Perkreditan Rakyat (BPR), bergerak dibidang jasa layanan perbankan. Berlokasi di kabupaten Kerinci, tepatnya provinsi Jambi. Tujuannya memudahkan masyarakat untuk melakukan transaksi, menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposit, setelah itu disalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Karyawan yang bekerja di PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci berjumlah 43 orang, pada tabel 1.2 berikut ini terlampir secara jelas jabatan dan jumlah karyawan:

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat  
Pembangunan Kerinci**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	PE Audit Intern	1
2	PE Kepatuhan MR	1
3	Kepala Divisi Bisnis	1
4	Kepala Divisi Operasional	1
5	Pimpinan Cabang	1
6	Kepala Seksi Dana Dan Mobil Unit	1
7	Kepala Seksi Kredit	1
8	Kepala Seksi Penagihan	1
9	Kepala Seksi IT dan Umum Pelayanan	1
10	Kepala Seksi Dana dan Mobil Unit Cabang	1
11	Kepala Kantor Kas Sungai Penuh	1
12	Kepala Kantor Kas Seleman	1
13	Funding Officer Mobil	3
14	Funding Officer Cabang	1
15	Funding Officer Kas Sungai Penuh	1
16	Funding Officer Kas Seleman	2
17	Marketing Officer	1
18	Marketing Officer Cabang	1
19	Collector Officer	3
20	Customer Service Kantor Pusat	1
21	Customer Service Kantor Cabang	1

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
22	Admin Legal Officer	1
23	Accounting dan Tax Officer	1
24	Administrasi Umum dan Sekretaris	1
25	Teller Kantor Pusat	1
26	Teller Kas Sungai Penuh	1
27	Teller Kantor Cabang	1
28	Teller Kas Seleman	1
30	Security	6
31	Driver	3
32	Office Boy	1
	33	<b>43</b>

Sumber: *PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci, (2023)*

PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci tentunya memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) kerja bagi sumber daya manusia. Ketentuan kerja karyawan berdasarkan hasil wawancara, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memiliki penampilan yang menarik, tidak melanggar peraturan perusahaan. Sehingga ketentuan kerja tersebut, diharapkan dapat memberikan layanan kerja yang baik, dan ramah saat berinteraksi dengan pelanggan.

Sumber daya manusia sebagai kunci kesuksesan suatu perusahaan, dalam mencapai target perusahaan. Memiliki karyawan yang berkualitas, adanya motivasi dalam kerja, pekerjaan terlaksana dengan baik akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Hal ini sejalan dengan pendapat Khusnullia & Khoirunnisa (2021) menyebutkan bahwa memiliki karyawan yang berkualitas maka berpeluang untuk mencapai visi perusahaan. Selain itu, perusahaan berpeluang besar mencapai kinerja karyawan, maka kualitas kehidupan kerja juga perlu diperhatikan.

Kualitas kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan serangkaian tujuan, kondisi dalam suatu perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk memiliki rasa puas, aman, dan berkesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh karyawan. Kualitas kehidupan kerja secara global, menarik lebih banyak perhatian dikarenakan karyawan menghabiskan sekitar lebih dari sepertiga hidup mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, keunggulan dan pentingnya kualitas

kehidupan kerja tidak tertandingi dan tidak perlu dipertanyakan lagi (Ahmad, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim survei tentang kualitas kehidupan kerja, bertujuan untuk melihat gambaran tentang hubungan kepuasan hidup dan kualitas kerja karyawan, termasuk interaksi yang terjalin kondisi tempat kerja. Hasil *survey European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions* menunjukkan bahwa, kualitas kehidupan kerja dapat diciptakan apabila kondisi kerja karyawan diperhatikan, dapat tercapainya kesejahteraan hidup karyawan. (Zineil at al., 2007)

Kondisi dari kualitas kehidupan kerja karyawan suatu perusahaan, karyawan merasa memiliki kondisi tempat kerja yang aman, sejahtera dalam bekerja, dapat mengembangkan karir dan kemampuan karyawan butuh akan berdampak positif pada karyawan dan juga perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat di mana karyawan merasa puas dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja disuatu perusahaan (Khusnullia & Khoirunnisa, 2021)

Menurut Cascio (2016) kualitas kehidupan kerja memenuhi kebutuhan dan keinginan seorang karyawan. Hal tersebut tergambar dalam sembilan aspek, yaitu *employee participation* (mengarah pada keterikatan psikologis untuk mendukung pencapaian karyawan), *career development* (mengarah pada kejelasan karir karyawan di masa depan), *communication* (mengarah pada komunikasi terbuka sehingga terdapat informasi yang jelas dan tepat), *save environment* (mengarah pada keamanan lingkungan kerja sehingga terhindar dari hal yang membahayakan karyawan), *pride* (mengacu pada rasa bangga terhadap instansi atau pekerjaan), *wellness* (mengarah pada pemelihara kesehatan sehingga tercapainya pekerjaan yang produktif), *job security* (mengarah pada rasa aman atau jaminan keberlangsungan pekerjaan), *equitabel compensation* (mengarah pada imbalan dari hasil kerja), *conflict resolution* (mengarah pada penyelesaian konflik sehingga tercapainya kondisi kerja yang terbuka dan jujur).

Aspek pertama kualitas kehidupan kerja *employee participation*. Karyawan memiliki antusias saat bekerja, bertanggung jawab dengan pekerjaan dan berkontribusi secara aktif pada pekerjaannya. Namun dari hasil wawancara didapati, bahwa:

*"karyawan tidak tercapainya target dan laba tsb, mereka gak akan beberapa yg demotivasi karena kadang kalau mencapai target, mereka gak diapresiasi"-RAV (pejabat eksekutif manajemen risiko Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

Subjek RAV mengatakan bahwa beberapa karyawan biasanya tidak mencapai target atau laba dikarenakan karyawan merasa demotivasi yang mana pada saat mereka mencapai target tapi sering kali tidak mendapat apresiasi dari atasan.

Aspek kedua kualitas kehidupan kerja, *career development*. Karyawan bekerja di suatu institusi memiliki pengembangan karir dan pengembangan keterampilan pada potensi yang dimiliki karyawan berguna untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun dari hasil wawancara didapati, bahwa:

*"mungkin karena pelatihan sedikit kali ya cm lewat zoom/online dan baru dua kali dalam 3 tahun, waktu ada pelatihan yg menurut kk bisa kk ikutin tp dr kantor kk ngga diikuti jd memang ngga ada motivasi kerja"-NDK (karyawan divisi admin kredit Bank Kerinci, 7 Mei 2023)*

*"kendala pada pengembangan karir, atasan gak terlalu peka dengan kinerja karyawan"-RAV (pejabat eksekutif manajemen risiko Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

Berdasarkan hasil wawancara NDK menunjukkan bahwa, untuk pelatihan yang diberikan oleh Bank Kerinci masih tergolong kurang. Hal ini dikarenakan NDK bekerja selama tiga tahun di perusahaan tersebut, namun baru dua kali diikutsertakan dalam pelatihan. Pelatihan tersebut dilaksanakan secara *virtual online* melalui aplikasi *zoom meeting*, sehingga NDK merasa bahwa tidak banyak termotivasi.

Masalah tersebut juga diperkuat dari hasil wawancara RAV, menyatakan bahwa dari segi pengembangan karir atasan tidak terlalu memperhatikan kinerja karyawan, sehingga ada karyawan yang dianggap tidak pantas dipromosikan, malah dipertimbangkan untuk kenaikan karirnya.

Aspek ketiga kualitas kehidupan kerja, *communication*. Komunikasi yang efektif dan terbuka di antara rekan kerja dan atasan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Namun dari hasil wawancara didapati, bahwa:

*"terdapat karyawan yang lagi di lapangan dengan waktu yg lama dilapangan sedangkan di kantor dia ada tugas tapi gak terlaksana alhasil kita yang disuruh atasan ngerjain jobdes dia hari itu, jadi aku sering banget ga puas" -AP (karyawan divisi bisnis Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

*"karyawannya yg lebih cenderung kerja hanya untuk sekedar pergi ke kantor (rasa tanggung jawabnya kurang)" -RAV (pejabat eksekutif manajemen risiko Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

Jika dilihat dari hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, AP mengatakan bahwa komunikasi antar karyawan masih terkendala, hal ini dikarenakan ada karyawan yang bertugas dilapangan dengan waktu yang telah ditentukan, setelah tugas di lapangan selesai akan tetapi karyawan tersebut tidak kembali langsung ke kantor, sehingga pekerjaan tersebut dialihkan kepada karyawan lain. Hal ini membuat karyawan mengerjakan dua tugas sekaligus sehingga kurang produktif dan seringkali mengabaikan tugas sendiri.

Sedangkan dari hasil wawancara RAV menyatakan bahwa, beberapa karyawan cenderung sekedar datang ke kantor, namun secara penuh tidak bertanggung jawab atas tugas yang dimiliki, sehingga karyawan yang mengabaikan tugas tersebut, sering kali dialihkan kepada karyawan lain.

Aspek kelima kualitas kehidupan kerja, yaitu *pride*. Karyawan memiliki rasa bangga terhadap instansi atau pekerjaan. Namun dari hasil wawancara didapati, bahwa:

*"kalau dari segi atasan jujur sangat buat gak bahagia, tapi kalau dari segi pekerjaan, bang senang karena dapat bekerja dari hasil pencapaian sendiri"-RAV (pejabat eksekutif manajemen risiko Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

Dari wawancara di atas ditarik kesimpulan bahwa, RAV menyebutkan karyawan yang menempatkan diri sebagai pejabat seperti kepala divisi, termasuk sekretaris akan selalu sibuk hingga lewat batas waktu kerja dan mengganggu waktu istirahat yang seharusnya dipergunakan dengan baik oleh karyawan tersebut, dan dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan.

Aspek sembilan *conflict resolution*. Salah satu faktor penting untuk menciptakan tempat kerja harmonis dan menghindari ketegangan antara karyawan.

*"untuk masalah diberitahukan ke kasi dulu, kalo rasonyo udah berat nian, nanti kasinyo yg sampein ke kepala divisi, tapi dak pernah sampe direksi masalahnyo makonyo masalahnyo dak selesai"-AP (karyawan divisi bisnis Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

Ditarik kesimpulan bahwa AP menyatakan, dari kasus pengalihan tugas karyawan A ke karyawan B sudah di laporkan keluhan tersebut ke atasan, hanya saja keluhan tersebut sering kali tidak sampai ke direksi, sehingga kejadian tersebut sering terulang kembali, karena tidak ada tindak lanjut dari atasan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa, pemerintah Indonesia telah menetapkan standar minimal kualitas kehidupan kerja. Standar ini mencakup kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan, hubungan antar pekerja, perlindungan, upah, kesehatan, dan hubungan industrial (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2003). Gomezmeja et al., (2012) mengemukakan bahwa tingginya kualitas kehidupan karyawan, saat bekerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang dirasa karyawan saat bekerja, hal ini dapat dilihat dari seberapa aman serta puas karyawan terhadap pekerjaan.

Swamy et al., (2015) mengemukakan bahwa salah satu diantara faktor kualitas kehidupan kerja, yaitu budaya dan iklim organisasi. Searah dengan pendapat Sinha, (2012) faktor penentu yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja, adalah iklim organisasi. Penjelasan tersebut diperkuat dari hasil penelitian yang

dilakukan oleh Aryansyah & Kusumaputri (2013), bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja menjadi suatu hal penting berkaitan pada tujuan perusahaan, kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja.

Menurut Lussier (2017) iklim organisasi adalah bagaimana seorang karyawan mempersepsikan kondisi tempat kerja. Persepsi karyawan tentang kondisi tempat kerja ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan memiliki kekuatan untuk memengaruhi perilaku anggota organisasi di masa depan. Lussier (2017) menambahkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas kondisi tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan kualitas ini relatif stabil dan bertahan lama.

Menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007) ada enam aspek iklim organisasi, di antaranya: *structure* (mengarah pada organisasi mencerminkan semangat organisasi, baik memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam kerangka organisasi.), *standards* (mengarah pada suatu organisasi memiliki rasa untuk meningkatkan kinerja, dan tingkat komitmen karyawan dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik), *responsibility* (mengarah pada mencerminkan persepsi karyawan bahwa individu bertanggung jawab atas tindakannya), *recognition* (mengarah pada karyawan diberi pengakuan atau apresiasi oleh atasan apabila dapat menjalankan tugas dengan baik), *support* (mengarah pada dukungan yang diberikan anggota atau organisasi), *commitment* (mengarah pada Anggota organisasi bangga dengan kelompoknya dan sejauh mana loyalitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi).

Aspek iklim organisasi yang pertama *structure*, menggambarkan bahwa organisasi mencerminkan semangat organisasi, baik memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam kerangka organisasi.

*“struktur kerjanya udah sesuai cuman waktu melaksanaannya itu kacau, sering di kasih tugas gak sesuai dengan jobdes” AP (karyawan divisi bisnis Bank Kerinci, 8 Mei 2023)*

Kesimpulan dari wawancara tersebut bahwa karyawan AP untuk struktur kerja Bank Kerinci sudah sesuai hanya saja saat melaksanakannya yang tidak sesuai dengan *jobdesk*.

Aspek kedua *standards*, suatu organisasi memiliki rasa untuk meningkatkan kinerja, dan tingkat komitmen karyawan dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik.

*“ada diwaktu aku bosan dan gak puas sama pekerjaan, pekerjaannya yang monoton jadi terasa gak menghasilkan apa-apa tantangannya juga”*  
*“ngerasa gak puas sama pekerjaan karena nunggu bahan yang belum di cair jadi ngerasa gak produktif (kurang kerjaan), trus ada capek juga pas kerja”* NDK (karyawan divisi admin kredit Bank Kerinci, 7 Mei 2023)

Dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan NDK saat kerja merasa bosan dan tidak puas karena pekerjaannya yang tidak beragam, tidak ada produktif, lelah saat bekerja, serta tidak menghasilkan perkembangan untuk karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan bahwa, salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah iklim organisasi. Hal ini di perkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica & Mulyana (2019) bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja bersifat positif menunjukkan korelasi yang kuat diartikan iklim organisasi tinggi maka kualitas kehidupan tinggi. Ditambah hasil penelitian yang dilakukan oleh Khusnullia & Khoirunnisa (2021) menunjukkan korelasi pada kategori sedang dengan hubungan positif, hasilnya iklim organisasi tinggi maka kualitas kehidupan kerja tinggi

Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Di PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci?
2. Bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci?
3. Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Terdapat dua tujuan dalam penelitian ini yang ingin dicapai di antaranya:

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran iklim organisasi PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci
2. Mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci
3. Terdapat hubungan iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja mengarah positif, diartikan bahwa semakin tinggi persepsi tentang iklim organisasi maka kualitas kehidupan kerja tinggi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini akan membantu dan memperluas pemahaman pembaca tentang iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terutama pada ranah psikologi industri dan organisasi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Pimpinan PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan pertimbangan dan menambah pemahaman tentang isu organisasi seperti iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja, perusahaan dapat mempertimbangkan faktor-faktor iklim organisasi yang dapat menimbulkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi.
2. Bagi karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, informasi, dan kesadaran bagi karyawan mengenai persepsi di lingkungan kerja baik dari segi iklim organisasi maupun kualitas kehidupan kerja karyawan di Bank Kerinci sehingga diharapkan dapat menciptakan dampak positif bagi diri sendiri serta lingkungan dan membangun suasana lingkungan kerja yang lebih efektif.
3. Bagi Peneliti selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain korelasional. Besar sampel dalam penelitian ini terdiri dari 43 orang yang semuanya adalah karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan subjek merupakan keseluruhan karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci.

Penelitian ini berlangsung selama dua bulan yaitu September hingga Oktober tahun 2023. Pengambilan data menggunakan kuesioner secara langsung dengan menggunakan *google form* tentang pernyataan-pernyataan dari skala iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

### 1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian mengungkapkan hubungan iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci. Tidak diragukan lagi ada sejumlah ulasan penelitian sebelumnya dalam penelitian ini, hal ini diperhitungkan sebagai pertimbangan utama di bidang keaslian penelitian untuk menetapkan perbedaan mendasar dari penelitian sebelumnya lainnya

Peneliti telah merangkum beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa *otentisitas* penelitian bahwa penelitian tersebut orisinal, autentik, dan berbeda secara signifikan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah perbedaan dari penelitian sebelumnya:

**Tabel 1.3 Keaslian Penelitian**

Judul	Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Di PT. Lumina Packaging Sidoarjo	Sinta Khusnullia, Riza Noviana Khoirunnisa	2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian kuantitatif</li> <li>2. Teknik <i>purposive sampling</i></li> <li>3. Analisis <i>product moment correlation</i></li> <li>4. Kualitas kehidupan kerja oleh Walton (1975) diadaptasi dari Monica (2019)</li> <li>5. Skala iklim organisasi dikembangkan oleh Lussier (2017)</li> </ol>	Berdasarkan uji analisis penelitian ini, menunjukkan adanya korelasi cukup atau sedang antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja, terdapat hubungan positif antar variabel. Hasilnya, karyawan mempunyai tempat kerja yang berkualitas jika organisasi mempunyai iklim organisasi yang tinggi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menyenangkan maka kualitas

Judul	Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT. X Cabang Surabaya	Fenty Dhea Monica, Olievia Prabandini Mulyana	2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian kuantitatif</li> <li>2. Teknik sampel jenuh</li> <li>3. Analisis <i>product moment correlation</i></li> <li>4. Skala kualitas kehidupan kerja oleh Walton (1973)</li> <li>5. Skala iklim organisasi oleh Lussier (2005).</li> </ol>	kehidupan karyawan juga rendah. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja dan indikatornya positif, menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat positif dan menguat ketika iklim organisasi membaik. Kualitas kehidupan kerja karyawan meningkat berbanding lurus dengan kualitas kehidupan kerja karyawan.
Hubungan Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara Daerah Sumatera Utara	Sofian Dinata	2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian kuantitatif</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel <i>total sampling</i></li> <li>3. Aspek iklim organisasi oleh Stringer (Wirawan, 2007)</li> <li>4. Kualitas Kehidupan Kerja adalah oleh Lau &amp; Bruce, (1998)</li> <li>5. Skala komitmen organisasi oleh Steers dan Porters (1991)</li> </ol>	Terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.
Organizational Climate, Leadership Style And Emotional Intelligence As Predictors Of Quality Of Work Life Among Bank Workers In Ibadan, Nigeria	Adeyemo. D. A, Dzever Linus Terry, Nyananyo Julius Lambert	2015	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desain penelitian survey dengan tipe <i>ex-post facto</i></li> <li>2. Teknik analisis korelasi <i>product moment</i></li> <li>3. Analisis regresi berganda dan analisis varian</li> <li>4. Skala Iklim Organisasi oleh Pathe, Chaudhari dan Dhar (2001)</li> <li>5. Skala kepemimpinan oleh Stogdill (1974).</li> <li>6. Skala Kecerdasan Emosional oleh Schuttle, Marlouf, Hall, Harggerty, Cooper, Golden dan Dohheim (1998)</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut apabila digabungkan akan efektif dalam memprediksi kualitas kehidupan kerja. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, partisipan dengan gaya kepemimpinan sebagai prediktor paling kuat dalam penelitian ini.

Judul	Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
			7. Skala kualitas kehidupan kerja oleh Hackman dan Lawler (1971).	
Iklm Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT Aseli Dagadu Djokdja.	Imam Aryansah, Erika Setyanti Kusumaputri	2013	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Teknik analisis korelasi <i>product moment</i> 3. Teknik pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> 4. Skala kualitas kehidupan kerja oleh Zin (2004) 5. Skala Iklim organisasi oleh Brown dan Leigh (1996)	Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian sebelumnya jika dilihat dari segi waktu, penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2013-2021. Tempat dan lokasi penelitian juga berbeda, yakni bertempat di PT Aseli Dagadu Djokdja, berlokasi di Yogyakarta. Bank berlokasi di Ibadan, Nigeria. Sekolah Polisi Negara Kepolisian berlokasi di daerah Sumatera Utara. PT X berlokasi di Cabang Surabaya. PT Lumina Packaging Sidoarjo berlokasi di Surabaya. Sedangkan perbedaan khusus dari penelitian sebelumnya, bahwa belum ada penelitian sebelumnya membahas tentang iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja di PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci.

Penelitian ini mengarah persamaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai variabel, yaitu menggunakan dua variabel, diantaranya variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di PT Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci”.