



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 HASIL PENELITIAN

Dari data yang telah diperoleh melalui angket penelitian didapatkan hasil penelitian yang dipaparkan berdasarkan pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Bagaimana gambaran citra diri karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk?
2. Bagaimana gambaran interaksi sosial karyawan divisi produksi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk?
3. Bagaimana gambaran *quality of work life* karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan citra diri terhadap *quality of work life*?
5. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan interaksi sosial terhadap *quality of work life*?
6. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan citra diri dan interaksi sosial secara simultan terhadap *quality of work life*?

Dari data yang telah diperoleh melalui angket untuk instrumen citra diri, interaksi sosial, dan *quality of work life* yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas instrumen, nilai data yang mewakili setiap responden diperoleh dari total skor jawaban responden tersebut terhadap masing-masing instrumen. Melalui pengolahan dengan menggunakan *software* SPSS 20.0, berikut adalah deskripsi umum untuk masing-masing instrumen yang diperoleh.

1.1.1 Gambaran Citra Diri Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Gambaran citra diri karyawan didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategori sebagai berikut:

Tabel 4.1
Gambaran Umum Citra Diri

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	5	10%
Positif	12	24%
Sedang (rata-rata)	17	34%
Negatif	13	26%
Sangat Negatif	3	6%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai citra diri pada kategori sedang (rata-rata) sebesar 34% atau 17 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai negatif sebanyak 3 orang atau 6%.

Deskripsi umum mengenai citra diri akan dideskripsikan perdimensi yaitu kesan terhadap diri sendiri di masa lalu yang tumbuh dari penilaian yang diberikan pada pengalaman individu dalam hidupnya, imajinasi yang positif terhadap diri sendiri, memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat, Pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya, menghargai diri sendiri, cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri kemudian setelah itu

akan diberikan deskripsi secara keseluruhan mengenai citra diri. Berikut adalah deskripsi masing-masing dimensi dari citra diri.

a. Dimensi Kesan Terhadap Diri Sendiri Dimasa Lalu Yang Tumbuh Dari Penilaian Yang Diberikan Pada Pengalaman Individu Dalam Hidupnya

Gambaran citra diri karyawan pada dimensi kesan terhadap diri sendiri di masa lalu yang tumbuh dari penilaian yang diberikan pada pengalaman individu dalam hidupnya, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Gambaran Dimensi Kesan Terhadap Diri Sendiri Dimasa Lalu Yang Tumbuh Dari Penilaian Yang Diberikan Pada Pengalaman Individu Dalam Hidupnya

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	4	8%
Positif	8	16%
Sedang (rata-rata)	32	64%
Negative	4	8%
Sangat Negative	2	4%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi kesan terhadap diri sendiri dimasa lalu yang tumbuh dari penilaian yang diberikan pada pengalaman

individu dalam hidupnya yaitu sebesar 64% atau 32 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai negatif sebanyak 2 orang atau 4%.

b. Dimensi Imajinasi yang Positif terhadap Diri Sendiri

Gambaran citra diri karyawan pada dimensi imajinasi yang positif terhadap diri sendiri, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Gambaran Dimensi Imajinasi Yang Positif Terhadap Diri Sendiri

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	7	14%
Positif	2	4%
Sedang (rata-rata)	35	70%
Negative	5	10%
Sangat Negative	1	2%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi Imajinasi Yang Positif Terhadap Diri Sendiri yaitu sebesar 70% atau 35 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai sangat negatif sebanyak 2 orang atau 4%.

a. Dimensi Memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat

Gambaran citra diri karyawan pada dimensi memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh

persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Gambaran Dimensi Memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	6	12%
Positif	5	10%
Sedang (rata-rata)	34	68%
Negative	3	6%
Sangat Negatif	2	4%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi Memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat yaitu sebesar 68% atau 34orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai sangat negatif sebanyak 2 orang atau 4%.

b. Dimensi Pola Berpikir Yang Positif dan Realistis Dalam Mencapai Impiannya.

Gambaran citra diri karyawan pada dimensi pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Gambaran Dimensi Pola Berpikir yang Positif dan Realistis Dalam Mencapai Impiannya

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	4	8%
Positif	2	4%
Sedang (rata-rata)	34	68%
Negative	9	18%
Sangat Negative	1	2%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi Pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya sebesar 68% atau 34 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai sangat negatif sebanyak 1 orang atau 2%.

c. Menghargai diri sendiri.

Gambaran citra diri karyawan pada dimensi menghargai diri sendiri, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Gambaran Dimensi Menghargai diri sendiri

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	3	6%
Positif	10	20%
Sedang	25	50%

(rata-rata)		
Negative	7	14%
Sangat Negative	5	10%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi menghargai diri sendiri sebesar 50% atau 25 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai sangat positif sebanyak 3 orang atau 6%.

d. Cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri

Gambaran citra diri karyawan pada dimensi cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Gambaran Dimensi Cara Orang Lain Bereaksi Terhadap Dirinya Sendiri

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat Positif	5	10%
Positif	5	10%
Sedang (rata-rata)	28	56%
Negative	8	16%
Sangat Negative	4	8%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi Cara orang lain bereaksi

terhadap dirinya sendiri sebesar 56% atau 28 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai sangat negatif sebanyak 4 orang atau 8%.

Berikut gambaran umum jumlah keseluruhan dimensi dari variabel citra diri. Data berikut ini didapatkan dengan menggunakan program SPSS 16.00 yakni crosstabulation. Crosstabulation digunakan untuk menghitung apakah ada hubungan antara baris (sebuah variabel) dengan kolom sebuah variabel (sebuah variabel yang lain). Ciri penggunaan crosstabb adalah data input yang berskala nominal atau ordinal seperti tabulasi antara gender seseorang dengan tingkat pendidikan seseorang. Dan seperti data dibawah ini dengan tabulasi kategorisasi data subjek berdasarkan kategori secara umum dari citra diri dengan kategorisasi data dari dimensi-dimensi citra diri. Data tersebut dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Data Crotabulation

	Dimensi 1					Dimensi 2					Dimensi 3					Dimensi 4					Dimensi 5					Dimensi 6				
	S P	P	R	N	S N	S P	P	R	N	S N	S P	P	R	N	S N	S P	P	R	N	S N	S P	P	R	N	S N	S P	P	R	N	S N
Sangat Positif	2	0	3	0	0	2	0	3	0	0	3	0	2	0	0	3	0	2	0	0	2	2	1	0	0	4	0	1	0	0
Positif	0	2	10	0	0	3	2	5	2	0	1	0	11	0	0	1	1	10	0	0	1	5	6	0	0	0	4	8	0	0
Rata-Rata	0	2	13	1	1	2	0	8	7	0	0	2	14	1	0	2	1	14	1	0	0	3	11	1	2	1	1	12	2	1
Negatif	0	0	6	6	1	0	0	0	13	0	0	0	7	6	0	0	0	7	6	0	0	0	7	5	1	0	0	6	4	3
Sangat Negatif	0	2	10	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	0	0	1	2	0	0	1	2	0

Keterangan :

SP : Sangat Positif

P : Positif

R : Rata-rata

N : Negatif

SN : Sangat Negatif

Pada tabel tersebut jumlah karyawan dengan kategori positif dominan terletak pada dimensi 6, kemudian diikuti dimensi 4, 3 dan dimensi 5, 2 serta 1. Dan karyawan dengan kategori rendah dominan terletak pada dimensi 5,4,3 dan 1. Namun tidak untuk dimensi 1 dan 6, sehingga tidak semua dimensi terdapat karyawan yang dominan pada kategori rendah.

1.1.2 Gambaran Umum Interaksi Sosial PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Gambaran umum interaksi sosial karyawan didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategori sebagai berikut:

Tabel 4.9
Gambaran Umum Interaksi Sosial

Kategori	Banyak responden	Persentase
Tinggi	11	22%
Sedang (rata-rata)	30	60%
Rendah	9	18%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang pada Interaksi Sosial sebesar 60% atau 30 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai rendah sebanyak 9 orang atau 18%.

Deskripsi umum mengenai interaksi sosial akan dideskripsikan perdimensi yaitu komunikasi, sikap, tingkah laku kelompok dan norma sosial kemudian setelah itu akan diberikan deskripsi secara keseluruhan mengenai interaksi sosial. Berikut adalah deskripsi masing-masing dimensi dari citra diri.

a. Komunikasi

Gambaran interaksi sosial karyawan pada dimensi komunikasi, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut

Tabel 4.10
Gambaran Dimensi Komunikasi

Kategori	Banyak responden	Persentase
Tinggi	9	18%
Sedang (rata-rata)	31	62%
Rendah	10	20%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang pada dimensi Komunikasi sebesar 62% atau 31 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai tinggi sebanyak 9 orang atau 18%.

b. Sikap

Gambaran interaksi sosial karyawan pada dimensi sikap, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut

Tabel 4.11
Gambaran Dimensi Sikap

Kategori	Banyak responden	Persentase
Tinggi	9	18%
Sedang (rata-rata)	36	72%
Rendah	5	10%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi Sikap sebesar 72% atau 36 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai rendah sebanyak 5 orang atau 10%.

c. Tingkah Laku Kelompok

Gambaran interaksi sosial karyawan pada dimensi tingkah laku kelompok, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut

Tabel 4.12
Gambaran Dimensi Tingkah Laku Kelompok

Kategori	Banyak responden	Persentase
Tinggi	4	8%
Sedang (rata-rata)	38	76%
Rendah	8	16%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi tingkah laku kelompok sebesar 76% atau 38 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai tinggi sebanyak 4 orang atau 8%.

d. Norma sosial

Gambaran interaksi sosial karyawan pada dimensi norma sosial, didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut

Tabel 4.13
Gambaran Dimensi Norma Sosial

Kategori	Banyak responden	Persentase
Tinggi	8	16%
Sedang (rata-rata)	34	68%
Rendah	8	16%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada dimensi Norma Sosial sebesar 68% atau 34 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai rendah dan tinggi sebanyak 8 orang atau 16%.

Berikut gambaran umum jumlah keseluruhan dimensi dari variabel interaksi sosial. Data berikut ini didapatkan dengan menggunakan program SPSS 16.00 yakni *crossstabulation*. *Crosstabulation* digunakan untuk menghitung apakah ada hubungan antara baris (sebuah variabel) dengan kolom sebuah variabel (sebuah variabel yang lain). Ciri penggunaan *crossstab* adalah data input yang berskala nominal atau ordinal seperti tabulasi antara gender seseorang dengan tingkat pendidikan seseorang. Seperti data dibawah ini dengan tabulasi kategorisasi data subjek berdasarkan kategori secara umum dari interaksi sosial dengan kategorisasi data dari dimensi-dimensi interaksi sosial. Data tersebut dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Deskripsi Data *Crostabulation*

	Komunikasi			Sikap			Tingkah Laku kelompok			Norma Sosial		
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R
Tinggi	5	6	0	7	4	0	1	10	0	5	6	0
Sedang	4	19	7	2	27	1	2	25	3	3	26	1
Rendah	3	6	0	0	5	4	1	3	5	0	2	7

Pada tabel tersebut terlihat bahwa subjek dengan kategori tinggi dominan pada dimensi sikap, kemudian diikuti dengan dimensi komunikasi, norma sosial, dan tingkah laku kelompok. Sementara pada kategori rendah didominasi oleh aspek sikap, kelompok dan norma sosial. Sehingga, subjek dengan kategori rendah tidak mendapatkan kategori rendah pada semua aspek.

1.1.3 Gambaran Quality of Work Life Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Gambaran *quality of work life* karyawan didapatkan berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan *mean* dan simpangan baku (kategorisasi data). Maka, diperoleh persentase responden dari masing-masing kategorisasi data yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Gambaran Umum *Quality of work life*

Kategori	Banyak responden	Persentase
Sangat ideal	3	6%
Ideal	12	24%
Sedang (rata-rata)	24	48%
Tidak Ideal	6	12%
Sangat Tidak Ideal	5	10%
Total	50	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom persentase bahwa sebagian besar responden memiliki nilai sedang (rata-rata) pada *quality of work life* sebesar 48% atau 22 orang. Sedangkan untuk jumlah terkecil terdapat pada nilai positif sebanyak 3 orang atau 6%.

1.1.4 Korelasi Setiap Dimensi dari Masing-masing Instrumen terhadap *quality of work life*

Pada tahap ini, uji yang dipakai adalah uji korelasi *Pearson product moment*.

a. Hubungan dimensi dari citra diri terhadap *quality of work life*.

Berikut adalah hubungan dari masing-masing dimensi dari citra diri yaitu kesan terhadap diri sendiri dimasa lalu yang tumbuh dari penilaian yang diberikan pada pengalaman individu dalam hidupnya, imajinasi yang positif terhadap diri sendiri, memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat, Pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya, menghargai diri sendiri, cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri terhadap *quality of work life*. Perhatikan table berikut

Tabel 4.16
Korelasi Dimensi Citra Diri Terhadap Quality of work life

		<i>Quality of work life</i>
kesan terhadap diri sendiri dimasa lalu yang tumbuh dari penilaian yang diberikan pada pengalaman individu dalam hidupnya	Pearson Correlation	.229
	Sig. (2-tailed)	.109
	N	50
imajinasi yang positif terhadap diri sendiri	Pearson Correlation	.178
	Sig. (2-tailed)	.217
	N	50
memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat	Pearson Correlation	.138
	Sig. (2-tailed)	.338
	N	50
Pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya	Pearson Correlation	.310*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	50
menghargai diri sendiri	Pearson Correlation	.368**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	50

cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri	Pearson Correlation	.343*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua dimensi dari citra diri memiliki pengaruh positif terhadap *quality of work life*. Namun, hanya terdapat tiga dimensi yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *quality of work life*, yakni: Pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya, menghagai diri sendiri, dan cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri. Pengaruh terbesar dimiliki oleh dimensi menghargai diri sendiri yaitu sebesar 36,8% dimana jika semakin orang menghargai dirinya sendiri maka akan semakin meningkatkan *quality of work life*. Begitupun dengan dua dimensi lainnya, yakni Pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya dan cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri. jika semakin individu memiliki pola pikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya semakin meningkat *quality of work life* sebesar 31%. jika semakin individu menerima cara orng lain bereaksi terhadap dirinya secara positif semakin meningkat *quality of work life* dengan sebesar 34,3%

b. Hubungan Dimensi Interaksi Sosial Terhadap *Quality of work life*

Berikut adalah hubungan dari masing masing dimensi dari interaksi sosial yaitu komunikasi , sikap, tingkah laku kelompok dan norma sosial terhadap *quality of work life*. Seperti tabel berikut:

Tabel 4.17
Korelasi Antara Dimensi Dari Interaksi Sosial Terhadap *Quality Of Work Life*

		QWL
Komunikasi	Pearson Correlation	.390**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
Sikap	Pearson Correlation	.339*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	50
tingkah laku kelompok	Pearson Correlation	.259

	Sig. (2-tailed)	.069
	N	50
norma social	Pearson Correlation	.413**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua dimensi dari interaksi sosial memiliki pengaruh positif terhadap *quality of work life*. Namun dimensi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan yakni dimensi komunikasi, sikap, dan norma sosial. Pengaruh terbesar dimiliki oleh dimensi norma sosial sebesar 41,3% dimana jika semakin baik norma sosialnya maka akan semakin meningkatkan *quality of work life*. Begitupun dengan dua dimensi lainnya, yakni komunikasi dan sikap. Jika semakin individu memiliki komunikasi yang tinggi semakin meningkat *quality of work life* sebesar 39%. Serta jika semakin individu menampilkan sikapnya (seperti sikap suka dan tidak suka) semakin meningkat *quality of work life* sebesar 33,9%.

4.1.5 Pengujian Hipotesis Penelitian (*Path Analysis*)

4.1.5.1 Koefisien Antar Variabel

Dalam analisis korelasi dan regresi ingin diketahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel X_1 (Citra Diri), X_2 (Interaksi Sosial) dan variabel Y (*Quality of Work Life*). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.00 *for windows* disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.18
Korelasi Antar Variable

		Citra Diri	Interaksi Sosial	QWL
Citra Diri	Pearson Correlation	1	.434**	.362**
	Sig. (2-tailed)		.002	.010
	N	50	50	50
Interaksi Sosial	Pearson Correlation	.434**	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000

	N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel output diatas didapat bahwa :

- Koefisien korelasi Pearson antara variabel citra diri (X_1) dengan variabel *quality of work life* (Y) adalah $r(YX_1) = 0.362$ yang terletak di antara interval 0,20-0,39 menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara variabel citra diri (X_1) dengan variabel *quality of work life* (Y). Dengan nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$ maka korelasi hubungan tersebut adalah signifikan. Artinya terdapat korelasi positif yang rendah antara citra diri dengan *quality of work life* dengan koefisien determinan sebesar 13%.
- Koefisien korelasi antara variabel interaksi sosial (X_2) dengan variabel *quality of work life* (Y) adalah $r(YX_2) = 0,478$ yang terletak diantara interval 0,40-0,59 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel interaksi sosial (X_2) dengan variabel *quality of work life* (Y). Dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka korelasi hubungan tersebut adalah signifikan. Artinya terdapat korelasi positif yang cukup kuat antara interaksi sosial dengan *quality of work life* dengan koefisien determinan sebesar 22%.
- Koefisien korelasi antara variabel citra diri (X_1) dengan interaksi sosial (X_2) adalah $r(X_2 X_1) = 0,434$ yang terletak diantara interval 0,40-0,59 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel citra diri (X_1) dengan interaksi sosial (X_2). Dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ maka korelasi hubungan tersebut adalah signifikan. Artinya terdapat korelasi positif yang rendah antara citra diri dengan interaksi sosial dengan koefisien determinan sebesar 18%.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Secara keseluruhan

Dari hasil pengolahan data program SPSS 16.00 maka akan didapat hasil yakni *Correlations, Model Summary, Anova, dan* ditunjukkan oleh *Standardized Coefficients (Beta)*, sedang *Unstandardized Coefficients*, merupakan koefisien regresi biasa.

Tabel 4.19
Uji sigfinikansi pengaruh secara simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6652.409	2	3326.205	8.189	.001 ^a

	Residual	19090.571	47	406.182		
	Total	25742.980	49			

a. Dependent Variable: QWL

b. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial, Citra Diri

Uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai 0,05. Dari tabel 4.32 anova diperoleh nilai F sebesar 8,189 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,001. Karena $0,001 < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak artinya signifikan dan oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Dari tabel 4.32 anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,189 dengan nilai $F_{tabel} = 3.199$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,189 > 3.199$) maka artinya ada pengaruh signifikan antara citra diri dan interaksi sosial secara bersama-sama terhadap *quality of work life*. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa citra diri dan interaksi sosial berpengaruh secara bersama terhadap *quality of work life*.

4.1.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien jalur, kita dapat menggunakan tabel output **Coefficients^a** pada hasil pengolahan analisis regresi. Nilai koefisien jalur terdapat pada kolom Standardized Coefficients Beta dari tabel output **Coefficients^a**. Sementara untuk menghitung pengaruh tak langsung dari variable X_1 terhadap Y yang melalui X_2 , dibutuhkan nilai-nilai korelasi antara X_1 dan X_2 yang kita peroleh dari tabel output analisis korelasi. Adapun tabel coefficient tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Tabel koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.449	38.604		1.359	.181
	Citra Diri	.716	.524	.191	1.367	.178
	Interaksi Sosial	1.570	.553	.396	2.838	.007

a. Dependent Variable: QWL

c. Citra Diri (X₁) berkontribusi secara signifikan terhadap *Quality of Work Life*

Uji secara parsial ditunjukkan oleh tabel 4.33 koefisien. Dari tabel 4.33 diperoleh variabel citra diri nilai sig sebesar 0,178 kemudian dibandingkan dengan 0,05, ternyata nilai probabilitas sig *lebih besar* dari nilai 0,05 atau [0,178 > 0,05] , maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung (1,367) dengan t tabel (2,012), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ diterima. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,367 < 2,012) maka H₀ diterima. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara citra diri dengan *quality of work life*. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial citra diri tidak berpengaruh terhadap *quality of work life*.

d. Interaksi Sosial (X₂) berkontribusi secara signifikan terhadap *Quality Of Work . Life*

Uji secara parsial ditunjukkan oleh tabel 4. koeficients. Dari tabel 4.33 diperoleh variabel interaksi sosial nilai sig sebesar 0,007 kemudian dibandingkan dengan nilai 0,05, ternyata nilai 0,05 *lebih besar* dari nilai probabilitas Sig atau [0,05 > 0,007] , maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung (2,838) dengan t tabel (2,012), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,838 > 2,012) maka H₀ diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara interaksi sosial dengan *quality of work life*. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial interaksi sosial berpengaruh positif terhadap *quality of work life*.

e. Citra Diri (X₁) dan Interaksi Sosial secara simultan dan signifikan terhadap *Quality of Work Life (Y)*

Pengaruh bersama atau koefisien X₁ dan X₂ terhadap Y atau koefisien determinan dan faktor residual dihitung sebagai berikut: besarnya berkontribusi bersama X₁ dan X₂ terhadap Y adalah :

$$\begin{aligned} R_{y(x_1x_2)}^2 &= \sum (\rho_{yx_k}) \cdot (ry_k) = (\rho_{yx_1}) \cdot (ry_{x_1}) + (\rho_{yx_2}) \cdot (ry_{x_2}) \\ &= (0,191) \times (0,362) + (0,396) \times (0,478) \\ &= 0,258 (R_{square}) \end{aligned}$$

Tabel 4.21

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.508 ^a	.258	.227	20.15397	.258	8.189	2	47	.001
a. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial, Citra Diri									

Berdasarkan tabel 4.34 *Model Summary* diperoleh nilai Sig F_{change} sebesar 0,001. Ternyata $0,001 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terbukti bahwa citra diri dan interaksi sosial berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap *quality of work life*.

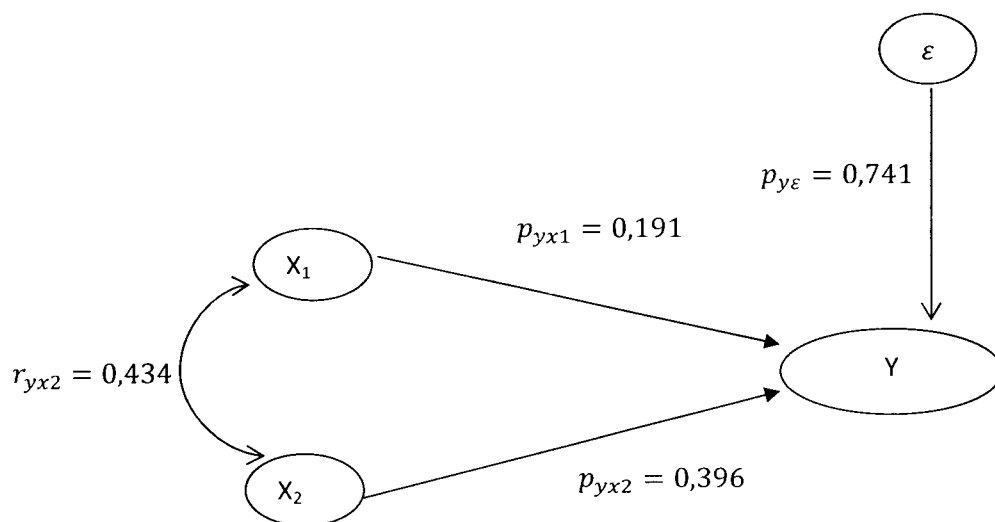
Dari hasil-hasil output sebelumnya, diperoleh nilai-nilai berikut.

- $\rho_{YX_1} = 0.191$, maka pengaruh langsung dari citra diri (X_1) terhadap *quality of work life*(Y) adalah $(\rho_{YX_1})^2 = 0,191^2 = 0,036 = 3,6\%$
- Pengaruh tak langsung dari variabel X_1 terhadap variabel Y yang melalui variabel X_2 adalah: $p_{YX_1} r_{X_1X_2} p_{YX_2} = 0,191 \times 0,434 \times 0,396 = 0,0328 = 3,28 \%$
- Total pengaruh dari X_1 terhadap Y adalah : $0,036+0,0328 = 0,068 = 6,8\%$
- $p_{YX_2} = 0,396$, maka pengaruh langsung dari interaksi sosial (X_2) terhadap *quality of work life* (Y) adalah $(\rho_{YX_2})^2 = 0,396^2 = 0,1568 = 15,7\%$
- Pengaruh tak langsung dari variabel X_2 terhadap variabel Y yang melalui X_1 adalah: $p_{YX_2} r_{X_2X_1} p_{YX_1} = 0,396 \times 0,434 \times 0,191 = 0,0328$
- Total pengaruh dari X_2 terhadap Y adalah : $0,1568 + 0,0328 = 0,1896 = 18,96\%$
- $p_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - (p_{YX_1} r_{YX_1} + p_{YX_2} r_{YX_2})}$
 $= \sqrt{1 - ((0,191 \times 0,362) + (0,396 \times 0,478))} = 0,741$

Dari analisis jalur didapat hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Dengan persamaan jalurnya sebagai berikut:

$$Y = 0,191X_1 + 0,396X_2 + 0,8611$$

Dari persamaan jalur tersebut dapat dibuat diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Hubungan Kausal X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Hasil penelitian diatas dapat diringkas seperti tabel 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.22

Koefisien Jalur, Kontribusi Langsung Tidak Langsung, Kontribusi Total dan Kontribusi Citra Diri (X_1); Interaksi Sosial (X_2) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap *Quality of Work Life*

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi			Kontribusi bersama
		Langsung	Tidak langsung	Total	
X_1	0,191	0,036	0,0328	6,8%	-
X_2	0,396	0,156	0,0328	48,4%	-
ε	0,861	0,741	-	74,1%	-
X_1 dan X_2	-	-	-		0,258 atau 25,8%

Berdasarkan Tabel 4.68 diatas maka hasil temuan penelitian secara objektif bahwa :

- 1) Citra diri (X_1) yang diukur oleh *quality of work life* (Y) memiliki kontribusi yang positif, namun tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya *quality of work life*. Besarnya kontribusi kompetensi profesional secara langsung dan tidak langsung berkontribusi terhadap *quality of work life* sebesar $(0,191)^2 + (0,0328) = 6,8\%$.

- 2) Interaksi sosial (X_2) yang diukur oleh *quality of work life* (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya *quality of work life*. Dengan demikian tinggi rendahnya *quality of work life* dijelaskan oleh interaksi sosial. Besarnya kontribusi interaksi sosial yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap *quality of work life* sebesar $(0,787)^2 + 0,0328 = 48,4\%$
- 3) Secara simultan citra diri (X_1) dan interaksi sosial (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap *quality of work life* (Y) sebesar 25,8%. Sisanya yaitu sebesar 74,1% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Gambaran Umum Citra diri Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk Divisi Human Capital Center.

Temuan pada penelitian ini, citra diri karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi Human Capital Center di Kota Bandung pada umumnya tergolong pada kategori sedang (rata-rata). Artinya, karyawan dengan kategori tersebut bila melakukan pengembangan diri dapat tergolong pada tingkat citra diri positif. Citra diri positif membuat seseorang dirinya berharga di mata orang lain. Orang yang memiliki citra diri positif akan cenderung mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Simpati orang tentu saja selalu tertuju padanya. Kemudian citra diripun memacu semangat hidupnya. Dan sebaliknya, bila tidak terjadi pengembangan diri, karyawan tersebut dapat tergolong pada citra diri negatif. Bila citra diri lemah harga diri pun lemah. Harga diri yang lemah hal ini akan mengakibatkan pada citra diri lemah. Membuat individu selalu merasa dirinya tidak bernilai untuk menjalani kehidupan. semangat hidup dan motivasinya pun rendah. Selalu merasa gagal. Serta merasa menjadi korban masa lalu yang membuatnya tidak sukses. Hal tersebut senada dengan pendapat Lusi (2010 : 59) bahwa citra diri yang positif dibangun di atas kesadaran sepenuhnya tentang adanya diri sejati dengan segala totalitas potensi dan talentanya. Citra diri negatif adalah gambaran diri individu yang salah mengenal diri dan salah mendefinisikan dirinya, oleh sebab itu, ia juga salah memperlakukan diri yang pada akhirnya salah pula menjalani diri, sehingga hidup dengan citra diri negatif adalah hidup dengan bayangan.

Pada penelitian ini, subjek yang memiliki kategori sangat positif dominan pada dimensi cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri. Cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri dapat berupa gambaran mengenai pandangan terhadap dirinya sendiri, dan bagaimana orang lain melihat diri seseorang, bagaimana seseorang membentuk kesan bagi orang lain dan bagaimana seseorang terlihat bagi orang lain. Persepsi atau pandangan

seseorang terhadap diri sendiri dan persepsi dan pandangan seseorang terhadap penilaian orang lain terhadap diri sendiri. Temuan ini diperkuat dengan adanya pendapat Maltz, (1996) menjelaskan bahwa penerimaan dari orang lain membuat indikasi bahwa seseorang itu berharga dan diterima dan berharga dimana seorang memperoleh *personal validation* yang mana dapat mengurangi pandangan diri yang negatif. Senada dengan pendapat Holden (2007) yang mengungkapkan citra diri terbentuk dari penilaian yang dibuat oleh kita sendiri maupun oleh orang-orang lain, citra diri merupakan “diri yang dipelajari”, ia terbentuk dari informasi, pengalaman, umpan balik, dan kesimpulan yang dibuat oleh seseorang. Allport (1995) mengungkapkan citra diri sebagai cerminan diri yang terbentuk dari bagaimana orang lain melihat diri seseorang, bagaimana ia membentuk kesan dihadapan orang lain, dan bagaimana seseorang terlihat bagi orang lain. Hal tersebut membentuk penghargaan atau status sosialnya. Citra diri merupakan awal pembentukan hati nurani, citra diri yang ideal dan persona.

Adanya indikasi dari temuan ini diharapkan perusahaan mampu melakukan beberapa hal termasuk hal dalam pengembangan diri terhadap beberapa karyawan, karena seseorang dengan citra diri rendah tentu saja dapat menghambat kinerjanya untuk tampil dilingkungan. Wibowo (2007; 69) mengungkapkan bahwa seseorang akan melakukan analisis terhadap dirinya, sehingga ia menampilkan citra diri baru dalam dirinya yang akhirnya mengubah cara seseorang untuk tampil dilingkungannya. Karena sebagai perusahaan yang besar telkom membutuhkan orang yang cakap, mampu tampil dilingkungan, memiliki motivasi tinggi, dan mampu berpikir untuk maju.

Bagi perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah keenam faktor pembentuk citra diri. Dengan memperhatikan keenam faktor pembentuk citra diri tersebut perusahaan dapat mengetahui bagaimana sikap yang ditimbulkan oleh orang yang memiliki citra diri positif, yakni pada aspek yang pertama yaitu kesan terhadap diri sendiri dimasa lalu yang tumbuh dari penilaian yang diberikan pada pengalaman individu dalam hidupnya. Maksud diatas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesan pengalaman dan penilaian diri sendiri dimasa lalu akan membentuk dirinya. Dalam hal ini akan terlihat melalui bagaimana seseorang menggambarkan dirinya, mengeksplorasi keinginannya, kesadaran akan perubahan dalam dirinya, menyikapi penilaian ataupun kritik dari orang lain yang dalam konteks penelitian ini adalah rekan kerjanya. Imajinasi yang positif terhadap diri sendiri, aspek ini sangat kuat berpengaruh terhadap perasaan dan sikap individu Ketika menghadapi masalah tantangan dan kegagalan yang mengganggu dalam bekerja individu/karyawan tersebut akan berusaha dan bergerak untuk bersikap fokus serta untuk mencapai target dan

membayangkan dirinya sukses. Faktor berikutnya yaitu memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat. Melalui keyakinan yang kuat individu akan menggunakan imajinasinya. Melalui keyakinan yang kuat individu akan menggunakan imajinansinya untuk percaya diri mencapai kesuksesan, mendapatkan yang ditargetkan, tidak segan untuk berupaya keras dalam mencapai posisi puncak pada perusahaan, merasa pantas untuk mendapatkan dan akhirnya mendapatkan harga dirinya. Selanjutnya adalah, pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya, membuat individu/karyawan memulai hidup baru secara lebih produktif, kreatif dan inovatif serta berani mengambil resiko. Individu memungkinkan mengubah citra dirinya dengan berpola pikir positif. Sikap yang positif pasti dari pola pikir yang positif kemudian dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari. Faktor berikutnya, memotivasi diri sendiri, mendorong diri sendiri, membuat diri sendiri merasa nyaman, merasa yakin dan percaya dengan diri sendiri. Selanjutnya adalah menghargai diri sendiri. Menghargai diri sendiri merupakan suatu penilaian terhadap hasil yang yang dicapai dengan menganalisis seberapa jauh perilaku mempengaruhi ideal diri. Dan yang terakhir adalah Cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri, aspek ini menjelaskan bagaimana individu diterima oleh orang lain dan akan menjadikan seseorang tersebut berharga dengan meningkatnya nilai dirinya.

Memperhatikan keenam faktor pembentuk citra diri tersebut berarti perusahaan telah melakukan pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan berarti membina karyawan menjadi pribadi yang lebih cakap mampu dan kuat baik dari faktor psikologis maupun non psikologis. Membina karyawan itu sebenarnya sama dengan membina anak, dimana perusahaan bertanggung jawab atas perkembangannya. Maka pelatihan pengembangan diri yang dapat meningkatkan faktor-faktor citra diri tersebut merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan citra diri. Pelatihan pengembangan diri yang mempunyai tujuan untuk membuat karyawan mampu memahami bagaimana cara membawa diri dan menyesuaikan diri dalam segala situasi. Meningkatkan cara berkomunikasi, cara berbicara dengan orang lain, berbicara di depan umum, tata cara berpenampilan, bergaul dalam dunia bisnis dan sosial dan tampil lebih menarik dan smart.

4.2.2. Gambaran Umum Interaksi Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk

Temuan pada penelitian ini, interaksi sosial karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi Human Capital Center di Kota Bandung pada umumnya tergolong pada kategori sedang (rata-rata). Artinya, bila karyawan pada kategori ini melakukan peningkatan pada kontak sosial, dan komunikasinya maka karyawan tersebut dapat tergolong pada

kategori tinggi. Dan sebaliknya bila karyawan pada kategori ini tidak melakukan peningkatan pada kontak sosial dan komunikasinya maka karyawan tersebut dapat tergolong pada kategori rendah. Hal tersebut diperkuat dengan adanya pendapat Sarwono (Ferina, 2011) yang membagi aspek-aspek pembentuk interaksi sosial menjadi empat macam yakni komunikasi, sikap, tingkah laku kelompok dan norma sosial. Keempat aspek tersebut merupakan dasar pengukuran interaksi sosial dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, subjek yang memiliki tingkat interaksi sosial yang tinggi, dominan pada aspek sikap, kemudian diikuti dengan aspek komunikasi, norma sosial dan tingkah laku kelompok. Chapman (1994 : 3) menyatakan sikap sebagai cara seseorang menunjukkan keadaan pikiran dan perasaannya kepada orang lain (subjek atau objek tertentu, (Purwanto, 1998: 62) . Sehingga orang yang berani menyatakan sikapnya merupakan seorang dengan tingkat interaksi sosial yang tinggi. Sikap adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang atau perasaan yang biasa-biasa saja dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok. Kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif, sedangkan kalau perasaan tak senang, sikap negatif.

Subjek memiliki kategori rendah didominasi oleh aspek norma sosial, kemudian diikuti dengan aspek tingkah laku kelompok, dan aspek sikap, namun tidak pada aspek komunikasi. Sehingga dapat dikatakan karyawan pada kategori rendah tidak pada semua aspek memiliki kategori rendah. Sehingga bagi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk membentuk interaksi sosial adalah ketiga aspek tersebut kecuali aspek komunikasi. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan karyawan dengan kategori rendah pada ketiga aspek tersebut.

4.2.2 Gambaran Umum Quality Of Work Life Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia

Temuan pada penelitian ini, *quality of work life* karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi Human Capital Center di Kota Bandung pada umumnya tergolong pada kategori sedang (rata-rata). Artinya, bila perusahaan berusaha memenuhi semua komponen-komponen QWL dari seorang karyawan, maka QWL karyawan pada kategori sedang (rata-rata) ini akan meningkat menjadi ideal. Namun, sebaliknya QWL karyawan pada kategori ini dapat menjadi tidak ideal bila perusahaan tidak melakukan usaha untuk memenuhi semua komponen-komponen dari seorang karyawan. Hal tersebut senada dengan pendapat Harison

(Redy dan Redy 2010), QWL adalah sejauh mana seorang bekerja dalam suatu organisasi dan bagaimana organisasi memberikan kontribusi untuk material dan psikologis kesejahteraan anggotanya.

Berdasarkan hasil analisis faktor yang telah peneliti lakukan, terdapat delapan faktor pada *quality of work life*. Faktor yang *pertama* yakni, sifat pekerjaan dan keterlibatan karyawan. Sifat pekerjaan berarti semua aspek intrinsik, seperti keleluasaan dalam menyelesaikan tugasnya, otonomi yang mampu dilakukan pekerja dalam tugasnya, tanggung jawab, kesesuaian antara keterampilan/keahlian dengan jenis/tipe pekerjaan. Keterlibatan karyawan berarti keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor *kedua* yakni kesempatan untuk mengembangkan kapasitas sebagai manusia. Seperti, mendapatkan kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi, kesempatan untuk mutasi atau rotasi ke jabatan lain yang setara. Adanya keberagaman tugas, daya saing yang sehat dan adanya konflik peran dalam organisasi. Faktor yang *ketiga*, yakni hak-hak pribadi karyawan. Terwujudnya pelayanan yang adil serta keleluasaan pribadi bagi karyawan. Dalam hal ini, pemberian jumlah gaji yang sama dan memenuhi standar dan bersaing bersaing dengan adanya perbandingan gaji yang diterima bagi orang dengan posisi yang berbeda maupun sama.

Faktor *keempat* yakni, dukungan sosial dan emosional. Seperti adanya fasilitas seperti tempat ibadah, adanya rasa semangat dalam bekerja dan rasa memiliki perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, atasan, pemilik perusahaan yang baik. Serta peraturan perusahaan tentang cuti untuk alasan keluarga.

Faktor *kelima* yakni, pengembangan karir. Seperti adanya pelatihan dan pengembangan profesi/karir, penilaian prestasi kerja, jadwal kerja dan kejelasan posisi dan peran dalam organisasi. Faktor *keenam* yakni, dukungan teknis organisasi atau kejelasan struktur organisasi. Seperti ada yang menyelesaikan tugas selama karyawan tersebut tidak hadir, adanya kewajiban menyelesaikan tugas karyawan lain yang sedang tidak masuk kerja, diperlukannya persyaratan fisik tertentu untuk dapat menyelesaikan tugas, dan efektivitas seseorang dalam bekerja.

Faktor *ketujuh* yakni, rasa aman terhadap pekerjaan dan kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat. Seperti lingkungan dengan memperhatikan tingkat kebisingan, pencahayaan, dan kebersihan. Artinya Jika organisasi dapat memberikan kondisi mental fisiologis (meminimalisasi luka dan resiko kesehatan) yang lebih baik di lingkungan kerja, karyawan akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan akan memiliki partisipasi yang lebih besar dalam urusan organisasi.

Faktor *kedelapan* yakni ruang hidup/ konteks fisik. Seperti jadwal kerja yang fleksibel dan kemudahan dalam mencari bantuan dari karyawan lain.

Masih terdapat 11 responden yang memiliki QWL yang tidak ideal dan sangat tidak ideal. Yakni, 6 responden terletak pada QWL yang tidak ideal, serta 5 karyawan yang sangat tidak ideal. Sehingga diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan QWL karyawan tersebut dengan usaha meningkatkan kedelapan faktor tersebut. Adapun aktivitas-aktivitas yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan faktor tersebut adalah, *pertama* yakni partisipasi karyawan. adanya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan lingkungan dan pekerjaan karyawan tersebut. merupakan faktor yang ditemukan pada penelitian ini, sehingga hal ini dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan QWLnya.

Aktivitas yang *kedua* yakni *job redesign* adalah *job enrichment*, teknik motivasi yang umum digunakan oleh organisasi untuk memberikan kepuasan karyawan yang lebih besar dalam karyanya. Ini berarti memberikan karyawan tanggung jawab tambahan yang sebelumnya disediakan untuk manajer atau jabatan yang lebih tinggi lainnya. Pada dasarnya, pekerjaan yang diperkaya memberikan karyawan lebih memajemen diri dalam tugas-tugasnya (Kokemuller, Deman Media, online 4 januari 2014). *Job enrichment* mampu meningkatkan aspek psikologis seperti motivasi, kepuasan dan performanya. Aktivitas yang *ketiga* yakni team buliding, proses yang mengembangkan kerja sama dan kerja sama tim dalam unit kerja. Untuk membentuk tim yang efektif, anggotanya harus berbagi tujuan bersama, menghormati satu sama lain, dan termotivasi untuk menggunakan kekuatan dari setiap anggota untuk mencapai tujuan mereka. Filosofi perusahaan saat ini menekankan bahwa setiap anggota tim memainkan bagian integral dalam keberhasilan perusahaan.

4.2.4 Hubungan Dimensi Citra Diri Terhadap *Quality Of Work Life*

Temuan pada penelitian ini menunjukkan, bahwa terdapat 3 dimensi yang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *quality of work life*. Temuan *pertama* yakni, pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *quality of work life*. Artinya semakin individu memiliki dan mengoptimalkan pola pikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya maka akan semakin meningkat dan mengoptimalkan *quality of work life* (QWL).

Maltz (1996) mengemukakan bahwa aspek citra diri yakni pola berpikir yang positif dan realistis dalam mencapai impiannya membuat individu memulai hidup baru secara lebih

produktif, kreatif dan inovatif serta berani mengambil resiko, serta memungkinkan juga mengubah citra dirinya dengan berpola pikir positif.

Sikap yang positif pasti dari pola pikir yang positif kemudian dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, memotivasi diri sendiri, mendorong diri sendiri, membuat diri sendiri merasa nyaman, merasa yakin dan percaya dengan diri sendiri, yang pada akhirnya menimbulkan rasa aman dan nyaman pada perusahaan. Sikap positif yang menimbulkan rasa nyaman tersebut bisa seperti karyawan merasa percaya dan kemudian merasa aman akan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dengan adanya salah satu komponen QWL yang dikemukakan Cascio (1986) yakni tentang *Job security* (rasa aman terhadap pekerjaan). Seperti statusnya sebagai karyawan tetap dan program pensiun. Ketika individu telah merasa nyaman dan aman dengan pekerjaannya maka pola pikir yang positif terhadap pekerjaan pun dapat terjadi dengan sendirinya dan lingkungan kerja yang bebas dari prasangka buruk. Yoga (2013) juga mengungkapkan pola pikir akan sangat memengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Orang yang terbiasa berpikir positif selalu menemukan solusi-solusi cerdas. Sebab pikiran yang positif dapat bekerja secara sederhana, mencari ide dan segala kemungkinan yang berhasil.

Temuan *kedua* pada dimensi citra diri adalah, menghargai diri sendiri memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *quality of work life*. Artinya, jika semakin individu menghargai diri sendiri semakin meningkat *quality of work life*. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan QWL karyawan, karyawan tersebut harus mengoptimalkan bagaimana ia menghargai dirinya sendiri.

Temuan kedua ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Maltz (1996) bahwa menghargai diri sendiri merupakan suatu penilaian terhadap hasil yang yang dicapai dengan menganalisis seberapa jauh perilaku mempengaruhi ideal diri. Frekuensi pencapaian tujuan yang tinggi terhadap diri sendiri diperoleh dari diri sendiri dan orang lain. Jika individu kerap kali tidak mampu menghargai diri sendiri menganggap remeh dirinya, maka orang lain pun dapat dipastikan tidak akan menghargai dirinya. Menghargai diri sendiri merupakan bagian dari self esteem, Rosenberg (Wells & Marwell, 1976: 69) menyebutkan dengan *self esteem* seseorang akan menjaga penghargaan terhadap dirinya sendiri. Pada dasarnya *self esteem* adalah cara seseorang memandang dirinya dan menghargai apa yang ada pada dirinya sebagai sesuatu yang perlu dihargai.

Untuk meningkatkan rasa keberhagaan atas dirinya sendiri, salah satu hal dalam komponen QWL yang dapat membantu bagaimana karyawan dapat menghargai dirinya

sendiri adalah pengembangan karir, contohnya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan profesi/karir, penilaian prestasi kerja, jadwal kerja dan kejelasan posisi dan peran dalam organisasi.

Pengembangan karir bermanfaat untuk, Prestasi karyawan dapat berkembang., Berkurangnya *turn over* dan meningkatnya loyalitas karyawan, Meningkatkan motivasi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan bakatnya, Tingkat subjektivitas promosi berkurang, Adanya kepastian untuk hari tua. *Quality of work life* sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama, kolaborasi dan membangun rasa saling menghormati antara manajemen dan karyawan. Hal ini berkaitan dengan peningkatan manajemen tenaga kerja untuk memecahkan masalah serta untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan.

Temuan *ketiga* yakni, cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap *quality of work life* yaitu jika semakin individu menerima cara orang lain bereaksi terhadap dirinya secara positif semakin meningkat dan mengoptimalkan *quality of work life*. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan QWL karyawan, karyawan tersebut harus mengoptimalkan bagaimana ia dapat membuat orang lain bereaksi terhadap dirinya secara positif.

Temuan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Maltz (1996) tentang cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri merupakan faktor pembentuk citra diri. Hal ini menjelaskan bahwa penerimaan dari orang lain membuat indikasi bahwa seseorang itu berharga dan diterima dan berharga dimana seorang memperoleh *personal validation* yang mana dapat mengurangi pandangan diri yang negatif.

Keterkaitan antara cara orang lain bereaksi terhadap dirinya sendiri ini dengan QWL adalah pada aspek keterlibatan karyawan, aspek ini dikemukakan oleh Cascio (1986), salah satu bentuk contoh keterlibatan karyawan tersebut adalah adanya tim keterlibatan dan peningkatan kualitas karyawan.

Pengaruh terbesar dimiliki oleh dimensi menghargai diri sendiri. Jika semakin orang menghargai dirinya sendiri maka akan semakin meningkatkan *quality of work life*.

Temuan ini diperkuat oleh Setiadi (2010) yang mengatakan bahwa self esteem seseorang merupakan suatu sikap positif terhadap dirinya sendiri. Orang dengan harga diri yang rendah tidak mempunyai harapan bahwa mereka akan mampu melakukan sesuatu dengan baik, dan mereka akan berusaha menghindari keadaan yang bisa memalukan, kegagalan atau penolakan. Sebaliknya, orang dengan harga diri yang tinggi mengharapkan akan menjadi sukses, akan berani mengambil resiko, dan bersedia menjadi pusat perhatian.

Pempimpin maupun perusahaan dituntut untuk dapat memberikan ransangan dan mendorong atau memotivasi serta meningkatkan rasa menghargai diri setiap karyawan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan merasa mampu melakukan sesuatu dengan baik, serta bangga terhadap hasil pekerjaannya maupun terhadap kemampuannya, membuat karyawan tersebut terampil dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

4.2.5 Hubungan Dimensi Interaksi Sosial Terhadap Quality Of Work Life

Temuan penelitian menunjukkan terdapat 3 dimensi yang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *quality of work life*. Temuan *pertama* yakni, komunikasi memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *quality of work life* yaitu jika semakin individu memiliki komunikasi yang tinggi semakin meningkat *quality of work life*.

Dalam interaksi sosial komunikasi merupakan aspek pembentuk interaksi sosial. Komunikasi pada interaksi sosial berarti proses pengiriman berita dari seorang kepada orang lainnya. Dalam kehidupan sehari-hari kita melihat komunikasi ini dalam berbagai bentuk, misalnya percakapan antar dua orang, pidato dari ketua kepada anggota rapat, berita yang dibacakan oleh penyiar televisi atau radio, buku cerita, dan koran. Hal tersebut senada dengan pendapat Berelson dan Steiner (1964: 527) yang mendefinisikannya sebagai transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, dan sebagainya. Tindakan atau proses itulah yang disebut komunikasi.

Sementara itu dalam QWL komunikasi merupakan salah satu komponen yang membentuk *quality of work life*. Bentuk komunikasi yang biasa dilakukan di organisasi adalah komunikasi yang dapat dilakukan secara terbuka melalui serikat pekerja dan manajemen langsung. Komunikasi terbuka mempunyai maksud bahwa karyawan dapat menyampaikan apapun bentuk keluhan, kritik, saran dan pendapatnya mengenai setiap hal yang menyangkut dengan pekerjaan dan kesejahteraannya.

Temuan *kedua*, yakni pada faktor sikap. Sikap memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *quality of work life* yaitu jika semakin individu menampilkan sikapnya (seperti sikap suka dan tidak suka) semakin meningkatkan dan mengoptimalkan *quality of work life*.

Sikap adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang atau perasaan yang biasa-biasa saja dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok. Kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif, sedangkan kalau perasaan tak senang, sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa, berarti sikapnya netral. Ketika individu bekerja tentu terdapat

masalah di dalamnya, sehingga karyawan tersebut mendapatkan hak untuk menyelesaikan masalahnya, tentu saja hal tersebut mengharuskan karyawan tersebut menampilkan sikap suka dan tidak sukanya terhadap masalah tersebut. Keterkaitan antara QWL dengan interaksi sosial pada temuan ini diperkuat dengan pendapat Cascio (2003) yang menjadikan penyelesaian masalah sebagai komponen QWL. Contohnya, manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan sehingga karyawan diharapkan menunjukkan sikapnya terhadap masalah yang dihadapinya. Hal ini senada dengan pendapat Chapman (1994 : 3) yang mengungkapkan sikap sebagai cara seseorang menunjukkan keadaan fikiran dan perasaanya kepada orang lain. Begitupun dengan Purwanto (1998 : 62) yang mengungkapkan sikap sebagai pandangan-pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai sikap objek tadi

Temuan ketiga yakni, norma sosial memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *quality of work life* yaitu jika semakin individu memiliki dan menaati norma sosial semakin meningkatkan dan mengoptimalkan *quality of work life*.

Norma sosial berarti adanya peraturan baik pada perusahaan maupun dari lingkungan. Norma sosial adalah nilai-nilai yang berlaku dalam suatu kelompok yang membatasi tingkah laku individu dalam kelompok itu.

Quality of work life merumuskan menyatukan persoalan dan pandangan perusahaan dan karyawan ke satu tujuan dengan setiap kebijakan yang diputuskan perusahaan dengan tujuan peningkatan kerja karyawan. Sehingga ketika kebijakan yang diciptakan oleh perusahaan mendapat respon yang positif dari karyawan dengan cara menaati maupun mengikutinya maka dapat dikatakan kebijakan atau norma yang berlaku diperusahaan tersebut dapat terlaksana dengan baik. Namun disisi lain perusahaan tidak hanya melulu menetapkan peraturan yang berupa mengikat namun juga berupa proses ketika karyawan diberikan oleh organisasi untuk mengembangkan kebutuhannya, dan mengijinkan karyawan dalam membuat keputusan baik itu berupa peraturan maupun norma yang ada, sehingga kebanyakan mereka menjadi lebih mentaati norma sosial yang berlaku. Senada dengan pendapat Robbins dalam Gayathiri dan Ramakhrisnan (2013) mendefinisikan QWL sebagai "suatu proses dimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan mereka untuk berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja".

4.2.6 Kontribusi Citra Diri terhadap Quality of Work Life

Temuan penelitian menunjukkan bahwa citra diri (X_1) yang diukur oleh *quality of work life* (Y) memiliki kontribusi yang tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya *quality of work life*.

Temuan ini menunjukkan bahwa citra diri tidak berpengaruh secara signifikan. Artinya tidak terdapat pengaruh kenaikan nilai Y akibat suatu variabel citra diri dan interaksi sosial secara bersamaan (parsial). Ketika variabel citra diri dikontrol dengan interaksi sosial mengakibatkan citra diri tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Hal ini berarti interaksi sosial memiliki kemampuan mengontrol citra diri yang lebih besar.

Ketidaksignifikannya hubungan parsial juga membuktikan bahwa ketika citra diri tidak dikontrol oleh interaksi sosial atau berkorelasi sendiri maka variabel tersebut memiliki korelasi yang positif yang signifikan. Hal ini terjadi bila variabel tersebut berjalan secara masing-masing dan tidak saling “berebut” antara satu dengan lainnya.

Temuan ini hanya mendapatkan hubungan tunggal. Artinya terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara citra diri terhadap QWL, tidak terdapat kenaikan secara langsung ketika dikaitkan secara bersama dengan variabel lain.

Signifikan tidaknya suatu statistik diuji tergantung antara lain pada ukuran sampel (n) dan variabilitas data (Azwar, 2005). Variabilitas adalah ukuran yang menunjukkan tersebarnya data pengamatan di sekitar mean. Dikarenakan, variabilitas data telah dianggap terdistribusi normal. Maka yang menyebabkan data tidak signifikan adalah ukuran sampel yang sedikit. Sehingga, bila ingin melakukan pengambilan data lanjutan, maka peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar.

Pada beberapa buku yang berusaha mengungkapkan kualitas hidup seseorang dalam meningkatkan kebahagiaan selalu mengatakan bahwa citra diri merupakan salah satu penghantar seseorang menuju perubahan kualitas hidupnya menuju sukses dan bahagia. Karena kualitas hidup selalu dikaitkan dengan hal, seberapa puas dan bahagia seseorang dalam menjalankan hidupnya. Sehingga tak pelak kesuksesan adalah jawaban seseorang untuk bahagia. Seperti yang dikatakan Riyanto:

“Keberhasilan membangun citra diri yang positif akan akan membawa kita pada kehidupan yang sukses dan bahagia...dan tidak tepat jika kita mencitrakan diri kita sebagai diri yang negatif, kalau pencitraan kita negatif, maka perwujudan diri kita juga akan negatif, sehingga tidak akan sukses dan tidak akan bahagia...citra diri yang positif senyatanya akan bertahan lama dan akan menjadi cap kepribadian yang bertahan sepanjang hidup. Hidup dengan citra diri positif tentu akan lebih bergairah, dinamis, lebih termotivasi, dan hidupnya akan lebih mantap (2010; 54)”

4.2.7 Kontribusi Interaksi Sosial terhadap Quality of Work Life

Temuan penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial (X_2) yang diukur oleh *quality of work life* (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya *quality of work life*. Dengan demikian tinggi rendahnya *quality of work life* dijelaskan oleh interaksi sosial.

Temuan penelitian ini berarti semakin tinggi interaksi sosial individu maka akan semakin ideal *quality of work life* individu tersebut. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan QWL, maka karyawan yang bersangkutan harus memiliki interaksi sosial yang tinggi baik secara orang perorangan, orang dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Sebagai karyawan yang baik harus mampu mengoptimalkan interaksi sosial guna mengoptimalkan proses sosial yang terjadi di perusahaan agar interaksi sosial yang terjadi di perusahaan dapat bersifat positif dan bukan negatif. Sehingga ketika interaksi sosial yang terjadi di perusahaan bersifat positif/tinggi/baik. Seperti menimbulkan bentuk kerja sama yang baik antar karyawan bukan pertentangan dan pertikaian.

Hal tersebut senada dengan teori yang diungkapkan oleh Sarwono (Ferina 2011) yang mengemukakan pembagian aspek interaksi sosial ke dalam 4 aspek yakni, komunikasi, sikap, tingkah laku kelompok dan norma sosial. Bila interaksi sosial yang tercipta baik maka keempat aspek tersebut juga terbentuk dengan baik. Seperti, komunikasi dua arah yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan perusahaan, karyawan dapat menyampaikan sikapnya dengan baik, seperti menunjukkan rasa suka tidak sukanya terhadap kebijakan yang dilakukan perusahaan salah satunya melalui komunikasi. Sementara untuk tingkah laku kelompok dan norma sosial, karyawan menghormati setiap peran sosial yang ada di perusahaan dan masyarakat, serta mematuhi setiap norma/peraturan yang ada di perusahaan dan masyarakat.

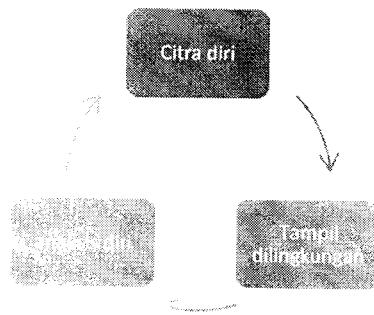
Temuan penelitian, didukung oleh adanya keterkaitan antara dimensi interaksi sosial dengan komponen pada QWL dikarenakan adanya kesamaan komponen yakni komunikasi (Cascio, 1986). Komunikasi pada interaksi sosial berarti proses pengiriman berita dari seorang kepada orang lainnya. Sementara itu dalam QWL komunikasi merupakan salah satu bentuk aktivitas yang dilakukan sebagai sarana penyampaian informasi dan pendapat baik dari karyawan pada atasan, karyawan terhadap serikat pekerja maupun sebaliknya. Bentuk komunikasi yang biasa dilakukan di organisasi adalah komunikasi yang dapat dilakukan secara terbuka. Komunikasi terbuka mempunyai maksud bahwa karyawan dapat menyampaikan apapun bentuk keluhan, kritik, saran dan pendapatnya mengenai setiap hal

yang menyangkut dengan pekerjaan dan kesejahteraannya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa aspek komunikasi pada interaksi sosial merupakan salah satu bentuk sarana penyampaian proses pengiriman berita yakni berupa keluhan, pendapat kepada segala pihak yang ada diperusahaan yang membentuk *quality of work life* karyawan tersebut.

4.2.8 Kontribusi Citra Diri dan Interaksi sosial secara simultan terhadap *Quality of Work Life*

Secara simultan citra diri dan interaksi sosial berkontribusi secara signifikan terhadap *quality of work life* sebesar 25,8%. Sisanya, yaitu sebesar 74% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain diluar variabel ini. Misalnya: kompensasi, kepuasan, integrasi sosial, loyalitas, dll. Regresi ini signifikan karena salah satu koefisien dari ketiganya ada yang signifikan. Yakni, interaksi sosial yang memiliki pengaruh positif yang signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2007; 69) yakni citra diri dianggap mampu merubah bagaimana individu tampil dilingkungan dan ketika individu tersebut tampil dilingkungan dengan baik dianggap memiliki kualitas hidup yang baik sehingga menghasilkan QWL yang baik pula.



Gambar 2: Siklus citra diri menurut Wibowo (2007;69)

Interaksi sosial dan citra diri merupakan atribut psikologis yang harus diperhatikan perusahaan. Temuan ini membuktikan, ketika kedua variabel ini digabungkan secara bersama-sama ternyata menghasilkan pengaruh terhadap *quality of work life* karyawan tersebut. Hal ini senada dengan pendapat Harrison (Redy dan Redy 2010), QWL adalah sejauh mana seorang bekerja dalam suatu organisasi dan bagaimana organisasi memberikan kontribusi untuk material dan psikologis kesejahteraan anggotanya.