HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN

Risti Dwi Pramesti

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. risti.17010664042@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Peneliti menggunakan subjek sebanyak 82 orang karyawan dengan status merupakan karyawan tetap. Pemilihan subjek menggunakan sampling jenuh, yaitu keseluruhan populasi dijadikan subjek penelitian. Teknik pengambilan data dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan merupakan skala yang disusun berdasarkan aspek dan indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji product moment dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan dengan nilai signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai koefisien relasi r sebesar 0,760. Hal ini berarti hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang kuat. Nilai positif juga menunjukkan bahwa korelasi berjalan searah. Apabila keterlibatan kerja pada karyawan tinggi atau meningkat maka kualitas kehidupannya juga akan tinggi atau meningkat. Sebaliknya apabila keterlibatan kerja rendah atau menurun maka kualitas kehidupannya juga akan rendah atau menurun.

Kata Kunci: Kualitas kehidupan kerja, Keterlibatan kerja, Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between work involvement and the quality of work life of employees. The research method used is a quantitative method. Researchers used the subject as many as 82 employees with the status of permanent employees. Subject selection using saturated sampling, that is, the entire population is the subject of the study. Data collection techniques using a scale. The scale used is a scale based on aspects and indicators. The data analysis technique used is using the product moment test with the help of SPSS version 25.0 for windows. The results showed that there was a significant relationship between work involvement and quality of work life for employees with a significant value of 0.000 ($\text{sig} < 0.05$) and the value of the relationship coefficient r of 0.760. This means that the relationship between work engagement and quality of work life has a strong relationship. A positive value also indicates that the correlation goes in the same direction. If the work involvement of employees is high or increased, the quality of their work life will also be high or increase. Conversely, if work involvement is low or declining, the quality of work life will also be low or decrease.

Keywords: *Quality of work life, Work involvement, Employee.*

PENDAHULUAN

Perusahaan penyedia jasa pelayanan logistik dan jasa keuangan di Indonesia masih sangat dibutuhkan. Terlebih pada era modern saat ini dimana kebutuhan pengiriman sangat meningkat karena adanya *e-commerce*. Astuti & Fatma (2018) mengatakan bahwa kegiatan logistik saat ini kegiatan jasa logistic mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan bisnis yang berhubungan dengan pengiriman barang dari penjual kepada konsumen. Tidak heran jika perusahaan jasa logistik masih sangat dibutuhkan dan masih tetap eksis sampai sekarang ini. Selain karena peningkatan layanan

dalam perusahaan tersebut, tentu saja peningkatan kualitas ini juga dibarengi dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang sangat penting dalam perusahaan karena berjalannya aktivitas dalam perusahaan (Priyono & Marnis, 2008).

Perusahaan penyedia jasa layanan logistik dan jasa keuangan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki aktivitas sumber daya manusia yang besar. Karena kesibukan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen. Hal ini juga dapat dilihat dari aktivitas dan tanggung jawab yang diemban karyawannya. Mulai dari jasa pengiriman dan

menerima barang serta pengelolaan barang. Hal lain yang menjadi kesibukan bagi karyawannya adalah pengelolaan keuangan dan mitra. Tentu saja dalam hal ini karyawan dalam perusahaan jasa logistik dan jasa keuangan membutuhkan tenaga yang mumpuni.

Karyawan dalam suatu perusahaan memerlukan kesejahteraan kehidupan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Helmiatin (2013) Kualitas kehidupan kerja penting diimplementasikan dalam suatu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja sendiri memiliki peran atau manfaat yang nyata yang dapat dirasakan oleh perusahaan salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Memiliki kepuasan kerja yang baik tentu saja akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas karyawan yang menjadi lebih baik. Kualitas kehidupan kerja di dapat melalui adanya gaji dan kesejahteraan untuk karyawan, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keamanan kerja bagi karyawan, adanya kebanggaan pada pekerjaan dan perusahaan, adanya keadilan dan keterbukaan pada karyawan, dan adanya kepercayaan dan keramahan pada karyawan (Lau & May, 1998). Perusahaan sangat penting untuk menyejahterakan kualitas kehidupan kerjanya agar dapat mengefektifkan kinerja karyawannya. Sangat banyak manfaat atau efek yang di dapatkan dari tingginya kualitas kehidupan karyawan.

Salah satu manfaat yang didapatkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik adalah meningkatnya kinerja karyawan. pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Oktafien & Yuniarsih (2017) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka kinerjanya pun juga akan baik. Dampak lain yang didapatkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik adalah meningkatkan performa karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyantiningsih et al (2018) tentang efek kualitas kehidupan kerja dan OCB pada performance tenaga kesehatan komunitas kesehatan bekasi. Penelitian menunjukkan adanya korelasi kualitas kehidupan kerja terhadap *performance* pada subjek. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kualitas kerja karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan.

Srivastava & Kanpur (2014) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan acuan dari tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen dari pengalaman individu berdasarkan kehidupan kerja mereka. Pandangan Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan konsep luas yang didalamnya meliputi

kepuasan terhadap pekerjaan, partisipasi manajemen dan meningkatkan pekerjaan lingkungan hidup di tempat kerja.

Cascio (2010) mengatakan Kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi dan praktik organisasi yang obyektif (kebijakan promosi dari dalam, pengawasan demokratis, keterlibatan, kondisi kerja yang aman), dengan kata lain kualitas kehidupan kerja yaitu usaha untuk karyawan agar mereka aman dan relatif puas serta mampu untuk terus tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan kualitas kehidupan kerja sejauh mana jangkauan kebutuhan manusia secara penuh terpenuhi. Sementara menurut Lau & May(1998) kualitas kehidupan Kerja adalah konstruksi multidimensi dinamis yang saat ini mencakup konsep-konsep seperti keamanan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan peluang peningkatan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Quality of Work Life juga didefinisikan sebagai strategi, operasi, dan lingkungan tempat kerja yang mempromosikan dan menjaga kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan efektivitas organisasi bagi pemberi kerja. Menurut Inda (2013) Kualitas Kehidupan Kerja adalah sejauh mana anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan personel penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi dan mereka merasa puas dalam pekerjaan mereka. Sirin & Sokmen (2015) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan juga untuk meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan pemberi pekerjaan. Jadi kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana kepuasan karyawan terhadap hasil kinerjanya, kebutuhan pribadi, dinamika organisasi melalui pengalaman individu dalam organisasi tersebut. Mengacu pada pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan acuan dari rasa kepuasan seseorang di lingkungan kerjanya. Selain itu kualitas kehidupan kerja juga mengacu pada motivasi, keterlibatan serta partisipasi seseorang di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja ini juga merupakan pengalaman personel seseorang mengenai bagaimana kebutuhannya dipenuhi di tempat kerja. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa persepsi individu mengenai kebutuhannya di tempat kerja merupakan kunci dari bagaimana tingkat kualitas kehidupan kerjanya. Secara sederhana kualitas kehidupan kerja adalah sikap individu terhadap kehidupan kerja yang dapat memuaskan seperti kesamaan kebijakan, promosi dari dalam, pengawasan, serta kondisi yang aman sehingga karyawan merasa puas dan senang akan kinerja yang telah dilakukan. Aspek

yang digunakan dalam menyusun skala Kualitas kehidupan kerja adalah dikemukakan oleh Cascio (2010) ditandai dengan adanya aspek partisipasi Sumber Daya Manusia, pengembangan Karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan lingkungan, kompensasi yang layak, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

Lau & May (1998) mengungkapkan bahwa kriteria yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan adalah adanya gaji dan kesejahteraan untuk karyawan, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keamanan kerja bagi karyawan, adanya kebanggaan pada pekerjaan dan perusahaan, adanya keadilan dan keterbukaan pada karyawan, dan adanya kepercayaan dan keramahan pada karyawan. Hal ini berarti karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan ketentuan, mendapatkan pelatihan, seminar atau kenaikan jabatan, memiliki keadaan kerja yang nyaman serta aman, dan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya maka dapat dikatakan bahwa mereka memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Selain itu perusahaan yang menyediakan kebutuhan-kebutuhan diatas dapat dikatakan bahwa telah berusaha untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 15 karyawan PT X dalam beberapa divisi menunjukkan bahwa pada PT X menunjukkan ciri seperti karyawan menerima gaji dan jaminan kesejahteraan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan. Mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri, yang ditunjukkan dengan adanya pelatihan, seminar dan kegiatan serupa pada karyawan, adanya keamanan kerja yang ditunjukkan dengan diberikannya tunjangan pensiun dan juga asuransi kesehatan bagi karyawan, adanya keadilan dan keterbukaan bagi karyawan yang ditunjukkan dengan adanya penilaian serta evaluasi yang terbuka pada karyawan perusahaan tersebut, dan yang terakhir adanya kepercayaan dan keramahan pada karyawan yang ditunjukkan dengan adanya kerjasama dalam pelaksanaan kerja dalam karyawan perusahaan tersebut, selain itu adanya hubungan baik diluar pekerjaan pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan aspek kualitas kehidupan kerja yang telah dikemukakan oleh Cascio (2010).

Berdasarkan wawancara dari manager bagian SDM PT X menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT X memiliki keterlibatan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang lebih mementingkan pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Artinya karyawan banyak yang rela untuk lembur agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Selain itu adanya evaluasi pekerjaan karyawan dengan cara

karyawan bertanggung jawab penuh atas tugasnya. Serta karyawan merasa adanya identifikasi kerja yang ditandai dengan merasa adanya ketrampilan baru yang ia dapat selama melakukan pekerjaannya dalam perusahaan.

Menurut Baba & Jamal (1991) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja, ambiguitas peran kerja, konflik peran kerja, stress kerja, komitmen organisasi, dan motivasi. Faktor-faktor tersebut merupakan satu atau dua hal yang mempengaruhi bagaimana kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Namun tidak semua faktor tersebut berpengaruh pada semua karyawan di setiap perusahaan, karena lingkungan kerja serta sistem kerja yang berbeda di setiap perusahaan. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari karyawan yang bekerja di perusahaan jasa logistik dan jasa keuangan adalah keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Maka dari itu peneliti memfokuskan penelitian pada keterlibatan kerja sebagai variabel bebas.

Keterlibatan kerja sendiri merupakan salah satu hal yang biasa dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan untuk menjalankan pekerjaan terutama pekerjaan yang lebih mengutamakan kerja tim. Kanungo(1982) menjelaskan Keterlibatan kerja telah diartikan sebagai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi atau berkomitmen pada pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa seseorang akan terlibat dalam pekerjaannya dengan ditunjukkan adanya komitmen secara psikis maupun psikologis kepada pekerjaannya. Tawal et al. (2017) mengatakan keterlibatan kerja diartikan mengenai ukuran atau tingkat seberapa besar individu secara psikologis memihak pada pekerjaannya dan menganggap bahwa kinerja yang tinggi atau yang baik merupakan sesuatu yang penting untuk dicapai sebagai penghargaan diri. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar memihak pada pekerjaannya dan sangat peduli terhadap bidang pekerjaan yang sedang ia lakukan. Konsep pemberian wewenang ini secara psikologis diartikan sebagai keyakinan karyawan terhadap sejauh apa mereka merasa memiliki di lingkungan kerjanya, memiliki kompetensi, mempunyai makna dalam pekerjaannya dan bersikap otonomi dalam pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan sikap kerja. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting bagi sebagian karyawan. Kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan akan sangat memakan waktu para karyawan. Maka dari itu keterlibatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk karyawan. Hal ini akan menstimulasi orang-orang secara mendalam (Brown, 1996). Mengacu pada penjelasan tokoh tersebut maka dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan psikis dan psikologis seseorang yang merasa

terikat dengan pekerjaan yang dilakukan dan memiliki komitmen terhadapnya. Selain itu seseorang dengan keterlibatan kerja baik akan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan dan merasa senang dengan pekerjaan atau hasil kerjanya. Secara sederhana keterlibatan kerja adalah sikap individu untuk terikat dengan pekerjaannya dan merasa memiliki komitmen pada pekerjaannya, mempunyai perasaan senang dengan pekerjaannya serta merasa senang dengan hasil kerjanya.

Aspek keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Kanungo (1982) yaitu konsentrasi kerja yang didefinisikan seberapa besar pegawai lebih mementingkan atau lebih berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas yang lain. Identifikasi kerja, yaitu dimaknai sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan. Evaluasi kerja, yang diartikan sebagai seberapa besar atau penting pekerja bagi gambaran dirinya. Aspek-aspek tersebut sejalan dengan aspek atau perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam PT X.

Penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja sudah banyak dilakukan sebelumnya seperti penelitian oleh Iswandani (2016) yang berjudul pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di unit operasional di PT. BNI (Sudah direvisi) (persero), Tbk. Penelitian tersebut menggunakan responden sebanyak 135 orang karyawan PT BNI (persero) Tbk di unit operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) (Sudah direvisi) di Unit Operasional PT BNI Persero, Tbk. Penelitian lain yaitu oleh Huang et al. (2020) yang berjudul *Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial*. (sudah direvisi) Penelitian ini menggunakan 153 subjek perawat sebagai Sampel penelitiannya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan grup balin terhadap *burnout* (sudah direvisi) dan kualitas kehidupan kerja pada perawat. Penelitian tersebut digunakan dengan metode eksperimen menggunakan 2 kelompok, yaitu kelompok *control* dan kelompok intervensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok intervensi atau kelompok yang diberi pelatihan mengalami penurunan kelelahan psikis maupun psikologis atau *burnout* dan juga meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sangatlah penting untuk menunjang

kinerja karyawan. Namun belum terdapat penelitian yang menunjukkan bagaimana pengaruh keterlibatan kerja pada kualitas kehidupan kerja dari karyawan.

Penelitian ini berfokus pada variabel keterlibatan kerja sebagai variabel X dan kualitas keterlibatan kerja sebagai variabel Y. Kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi banyak hal dalam aspek perilaku pekerja, sehingga kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu hal pening yang harus di perhatikan dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan data-data yang dikumpulkan dan dianalisis berupa angka, analisis datapun dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik (Azwar, 2019).

Subjek penelitian menggunakan karyawan PT. X, yaitu salah satu perusahaan di bidang jasa keuangan dan logistik di kota Kediri sejumlah 82 orang dengan status merupakan karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah menggunakan sampel jenuh, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 82 karyawan dengan ketentuan 30 karyawan digunakan untuk uji coba skala (*Try out*). Sedangkan 52 orang digunakan untuk uji penelitian.

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Azwar (2017) skala adalah suatu kuisisioner penelitian yang berisi daftar pernyataan dengan pilihan jawaban yang harus dipilih oleh subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert yang di susun berdasarkan teori dari Cascio (2010) untuk skala kualitas kehidupan kerja dengan 9 aspek, dan teori dari Kanungo (1982) untuk keterlibatan kerja dengan 3 aspek. Skala disusun dengan menurunkan indikator menjadi aitem. Skala likert ini akan dibuat dengan 5 pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup (C), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS) dan terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk *windows* versi 25.0.

Analisis yang diukur yaitu uji validitas, yaitu uji untuk membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memang benar mendiskripsikan mengenai variabel yang akan diukur (S Azwar, 2017). Untuk memastikan bahwa aitem yang dipakai telah valid maka peneliti menggunakan analisis dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* (produk momen pearson). Untuk aitem yang dinyatakan tidak valid maka dari itu perlu dilakukan revisi atau eliminasi pada aitem tersebut (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan dapat mengukur variabel yang sama secara berulang, untuk mengukur reliabilitas ini diperlukan pembandingan alat ukur lain (Eriyanto, 2011).

Berdasarkan hasil *tryout* yang dilakukan kepada 30 orang karyawan maka didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala penelitian. Nilai *r* tabel (signifikasi) didapatkan senilai 0,30. Hasil uji validitas pada skala keterlibatan kerja yaitu didapatkan 22 dari 32 aitem yang valid, artinya terdapat 10 aitem yang gugur atau tidak valid. Skala keterlibatan kerja juga menunjukkan terdapat koefisien daya beda pada aitem antara 0,384 sampai dengan 0,858. Sedangkan hasil uji validitas pada skala kualitas kehidupan kerja didapatkan 46 dari 72 aitem yang valid, artinya 26 aitem gugur atau tidak valid. Skala kualitas kehidupan kerja juga menunjukkan koefisien daya beda pada aitem antara 0,336 sampai dengan 0,738. Untuk mengetahui hasil Uji reliabilitas maka dapat diketahui dari nilai *croanbach alpha* nya. Apabila nilai *croanbach alpha* lebih dari 0,5 ($>0,5$) maka aitem dapat dikatakan mempunyai reliabilitas. Namun sebaliknya apabila nilai *croanbach alpha* kurang dari 0,5 ($< 0,5$) maka dapat dikatakan alat ukur yang digunakan tidak memiliki reliabilitas atau reliabilitasnya rendah (Sugiyono, 2013). Koefisien reliabilitas dengan *alpha croanbach's* yang berkisar 0 sampai 100 memiliki ketentuan apabila koefisien reliabilitas berada pada angka 0,90 atau lebih maka dianggap memuaskan atau lebih reliable, sedangkan apabila koefisien reliabilitasnya dibawah 0,80 maka dianggap tidak memuaskan atau tidak reliable (Azwar, 2019). Skala keterlibatan kerja dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai koefisien reliabilitas adalah 0,848 sedangkan skala kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil nilai koefisien reliabilitas adalah senilai 0,913.

Uji normalitas yaitu pengujian data yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang didapatkan berdistribusi normal. (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Untuk mengetahui uji normalitas dengan menggunakan SPSS adalah dengan membandingkan nilai asymp. Sig. apabila nilai asymp. Sig lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal,

namun apabila nilai asymp. Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Uji Linieritas yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Untuk melihat uji linieritas melalui SPSS maka dapat dilakukan uji anova dengan kriteria *Deviation from linearity*. Apabila nilai *Deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel memiliki hubungan yang linier. Namun apabila *Deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka variabel yang digunakan tidak memiliki hubungan.

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk dapat mengambil keputusan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan ditolak atau diterima dapat dilihat pada nilai uji statistiknya. Uji yang digunakan adalah *product moment*. Apabila nilai sig. Tabel *standart coefficients* lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan variabel memiliki hubungan, dan apabila nilai sig pada tabel tersebut positif maka variabel memiliki hubungan yang positif (Nugroho, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dengan kuisioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0 untuk windows, diperoleh hasil analisis data sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik deskriptif

	N	Min	Max	Mean	SD
Keterlibatan kerja	52	77	104	92.13	7.55
Kualitas Kehidupan Kerja	52	163	215	191.65	12.47

Tabel 1 menunjukkan bahwa data dari subjek yang berjumlah 52 orang karyawan dengan skala keterlibatan kerja (X) memiliki nilai minimum 77, nilai maksimum 104, dan nilai standar deviasi 7,551. Sedangkan skala kualitas kehidupan kerja (Y) memiliki nilai minimum 163, nilai maksimum 215, dan nilai standar deviasi 12,468.

Nilai standart deviasi variabel kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar 12,47 atau lebih dari 2 SD (1 SD sama dengan 6). Sedangkan nilai standar deviasi pada variabel keterlibatan kerja adalah 7,55 atau lebih dari 2 SD.

Variabel kualitas kehidupan kerja memperoleh nilai standar deviasi yang lebih dari 2 SD yang artinya sebaran data dalam penelitian bersifat heterogen. Sedangkan variabel keterlibatan kerja juga memiliki nilai

standar deviasi lebih dari 2 SD. Maka hal ini menunjukkan bahwa sebaran data dalam penelitian bersifat heterogen.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data yang telah dikumpulkan menggunakan kuisioner, selanjutnya dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov smirnov* dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk *windows*. Syarat agar data dapat dikatakan normal adalah dengan melihat nilai signifikansi nya. Apabila nilai signifikansi bernilai lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Namun sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal atau tidak dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 2. Ketentuan normalitas data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. >0,05	Distribusi Normal
Sig. <0,05	Tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas variabel keterlibatan kerja (X) dan kualitas kehidupan kerja (Y) pada penelitian ini dengan menggunakan uji *kolmogrov spirnov* dan dibantu oleh *software* SPSS versi 25.0 untuk *windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,068	Distribusi Normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0,563	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* maka diketahui nilai signifikansi variabel X (Keterlibatan Kerja) adalah senilai 0,068 atau lebih dari 0,05 ($X > 0,05$). Maka variabel keterlibatan kerja (X) dapat dikatakan memiliki distribusi data normal. Sementara variabel Y (Kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,563 atau lebih besar dari 0,05 ($Y > 0,05$), maka variabel Y (Kualitas kehidupan kerja) dapat dikatakan memiliki distribusi data yang normal juga.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier atau tidak antar variabel dalam penelitian. Ada 2 cara yang dapat digunakan untuk menguji linieritas variabel penelitian, yaitu dengan melihat *linierity* dan *deviation from linierity*, yang dapat dilihat pada hasil uji pada tabel linieritas (Sugiyono, 2017).

Untuk menetapkan keputusan linieritas data dengan melihat *linierity*, maka dapat dilihat pada nilai signifikansi 0,05. Suatu data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada *linierity* memiliki nilai kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Sementara untuk menetapkan keputusan data bersifat linier dengan melihat *deviation from linierity*, maka dapat dilihat pada nilai signifikansi yang harus lebih dari 0,05 ($> 0,05$), jika kurang dari 0,05 maka data dikatakan tidak linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.0 untuk *windows*.

Tabel 4. Ketentuan Linieritas berdasarkan *linierity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Linier
Sig. > 0,05	Tidak linier

Hasil uji linieritas yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk *windows* terhadap data variabel X dan Y berdasarkan *linierity*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas berdasarkan *Linierity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,000	Linier
Kualitas Kehidupan Kerja		

Tabel 5 yang menunjukkan hasil uji linieritas berdasarkan *linierity*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan pada tabel adalah sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa data variabel X dan variabel Y bersifat linier karena nilai signifikansi antara variabel x dan variabel Y adalah kurang dari 0,05 ($< 0,05$).

Uji linieritas berdasarkan *deviation from linierity*, memiliki prasyarat pengambilan keputusan dengan melihat nilai pada signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka data dapat dikatakan linier, sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa data tidak bersifat linier

Tabel 6. Ketentuan Linieritas berdasarkan *Deviation from linierity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. > 0,05	Linier
Sig. < 0,05	Tidak Linier

Hasil uji linieritas yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk *windows* terhadap data variabel X dan Y berdasarkan *deviation from linierity*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas berdasarkan *Deviation from linierity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterlibatan Kerja Kualitas Kehidupan Kerja	0,793	Linier

Tabel 6 yang menunjukkan hasil uji linieritas berdasarkan *deviation from linierity*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan pada tabel adalah sebesar 0,793. Hal ini berarti bahwa data variabel X dan variabel Y bersifat linier karena nilai signifikansi antara variabel X dan variabel Y adalah lebih dari 0,05 (>0,05). Berdasarkan pada kedua uji linieritas tersebut, baik berdasarkan *linierity* maupun *Deviation from Linierity* dari hasil uji menggunakan SPSS versi 25.0 untuk *windows*, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian antara variabel X dan Variabel Y bersifat linier.

2. Hasil uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Tujuan uji korelasi *product moment* adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel penelitian, yaitu variabel X (Keterlibatan kerja) dengan variabel Y (Kualitas kehidupan kerja). Uji hipotesis ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.0 untuk *windows*.

Tabel 8. Kriteria Koefisien Relasi

Interval	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang/Cukup

0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Pengambilan keputusan apakah variabel dalam penelitian signifikan atau tidak dapat dilihat melalui nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (< 0,05) maka hubungan antar variabel penelitian dapat dikatakan signifikan, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (> 0,05) maka hubungan antara variabel penelitian dapat dikatakan tidak signifikan.

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Hubungan Signifikan
Sig. > 0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis Penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel X (Keterlibatan kerja) dengan variabel Y (Kualitas Kehidupan Kerja). Hasil uji hipotesis antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini yang diuji menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk *windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil uji hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai sig	Keterangan
Keterlibatan Kerja Kualitas Kehidupan Kerja	0,760	0,000	Hubungan Signifikan

Tabel 10 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 25.0 untuk *windows*. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (< 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Keterlibatan Kerja dengan Kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hasil sebesar 0,760, yang berarti hubungan antar variabel dalam penelitian termasuk dalam kategori kuat. Serta nilai positif yang ditunjukkan pada hasil uji korelasi tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian bersifat positif dimana semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan maka

semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerjanya, sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja. Hipotesis telah diuji dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan spss versi 25.0 untuk windows. Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan dengan hasil diatas, maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien relasi pada uji hipotesis sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Maka hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yang berbunyi adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja dapat diterima.

Hasil uji hipotesis *product moment* juga didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,760. Berdasarkan nilai koefisien relasi r tersebut maka termasuk dalam kategori hubungan yang kuat antara variabel keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja. Hal ini didasarkan pada tabel 8 kriteria koefisien relasi. Kriteria koefisien relasi dikatakan kuat apabila angka atau nilai r antara 0,60 – 0,799. Sementara nilai r dalam penelitian adalah $r = 0,760$, hal ini dapat dikatakan relasi antar variabel adalah kuat.

Nilai koefisien relasi ($r = 0,760$) juga memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti bahwa apabila ada kenaikan pada salah satu variabel maka akan terdapat kenaikan pula pada variabel yang lain, sebaliknya apabila terdapat penurunan pada salah satu variabel maka variabel yang lain pun akan mengalami penurunan. Artinya apabila karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka kualitas kehidupan kerjanya juga memiliki nilai yang tinggi pula. Sebaliknya apabila keterlibatan kerja karyawan rendah maka kualitas kehidupan kerja karyawan juga rendah.

Hubungan positif pada hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja yang ada pada karyawan PT X akan meningkat atau mengalami peningkatan apabila ada peningkatan keterlibatan kerja pada kerjanya. Hal ini dapat dilihat apabila karyawan terlibat dalam pekerjaannya maka karyawan akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berusaha untuk

membuat pekerjaannya semakin baik sehingga dengan perilaku keterlibatan karyawan yang seperti nantinya akan dapat memenuhi aspek-aspek kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi ini dimanifestasikan karyawan dengan peningkatan keterlibatan kerjanya, seperti prioritas pekerjaan yang menjadi nomor 1, rela berkorban seperti lembur agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta bersikap profesional dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu keterlibatan kerja karyawan dirasakan memiliki hubungan yang positif dengan kualitas kehidupan kerja karyawan karena asumsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta sepenuh hati dalam melakukan pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja juga dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang lebih banyak menghabiskan waktu dan usaha untuk pengembangan, pelatihan, motivasi melalui pemberdayaan dimana semua pegawai merasa sangat penting untuk melakukannya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan pengalaman atas upaya individu dalam organisasi untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhannya. Kualitas kehidupan kerja ini berhubungan dengan kesesuaian antara tanggung jawab dan kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan. Serta kesempatan yang dimiliki karyawan untuk merasakan kepuasan dan merasa senang dengan pekerjaannya karena memiliki waktu yang fleksibel dalam pekerjaannya (Monica & Mulyana, 2019). Tingkat keterlibatan yang tinggi pada karyawan juga menunjukkan adanya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja karyawan, absensi serta pergantian (*turnover*) pada karyawan (Kondalkar, 2007). Maka dengan adanya keterlibatan kerja yang baik dari karyawan maka dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik pula maka aspek lain dalam organisasi akan menjadi baik pula.

Cascio (2010) mengungkapkan aspek kualitas kehidupan kerja, diantaranya adalah partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan lingkungan kompensasi yang layak dan kebanggaan terhadap pekerja. Penelitian ini juga menemukan dimensi-dimensi yang lebih berperan dari dimensi lain. Nilai dimensi kualitas kehidupan kerja oleh Cascio di antaranya adalah dimensi partisipasi sumber daya manusia memperoleh rerata sebesar 21,07, pengembangan Karir memperoleh rerata nilai sebesar 21,33, penyelesaian konflik memperoleh nilai rerata sebesar 24,44, komunikasi memperoleh rerata nilai

sebesar 20,88, kesehatan kerja memperoleh rerata nilai sebesar 16,69, keselamatan kerja memperoleh rerata nilai sebesar 28,90, keamanan lingkungan memperoleh rerata nilai sebesar 20,46, kompensasi yang layak memperoleh rerata nilai sebesar 21,63, dan kebanggaan terhadap pekerjaan memperoleh rerata nilai sebesar 16,46. Hal ini berarti dimensi yang paling berpengaruh dalam kualitas kehidupan kerja pada subjek penelitian adalah dimensi keselamatan kerja. Yang di dalamnya termasuk tempat kerja yang dapat terhindar dari gangguan serta bahaya dalam bekerja. Sementara dimensi yang memiliki nilai paling rendah adalah kesehatan kerja.

Kualitas kehidupan kerja dalam aspek kehidupan karyawan dapat terdiri dari 3 hal, yaitu pemenuhan kebutuhan merupakan hal penting bagi karyawan. Artinya karyawan dapat dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik apabila kebutuhan-kebutuhannya dalam bekerja dapat terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan dasar dalam pekerjaan seperti gaji, tempat yang nyaman dalam bekerja, lingkungan yang aman serta kebutuhan lain yang mencakup pekerjaannya. Kedua yaitu karyawan mendapatkan perlakuan sebagaimana diperlakukan secara manusiawi sebagai karyawan. Perlakuan tersebut termasuk dalam perlakuan adil dalam suatu pekerjaan. Adil dalam memberikan kesempatan untuk berkembang, adil dalam memberikan kesempatan berpendapat atau berpartisipasi dalam setiap pekerjaan, serta mendapatkan kenyamanan dan keamanan layaknya manusia pada umumnya. Ketiga kualitas kehidupan kerja mencakup kepuasan karyawan dalam bekerja, baik secara sosial maupun secara individu dalam lingkungan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan adanya sosialisasi antar rekan kerja atau karyawan lain, serta adanya kegiatan-kegiatan dengan dimensi sosial yang membuat karyawan merasa puas bekerja dalam lingkungannya (Rahman, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja cukup banyak, salah satunya adalah keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R^2 adalah 0,578, yang berarti sebesar 57,8% keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, sementara 42,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja juga dapat ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Igbaria et al. (1994) yang menyatakan bahwa level keterlibatan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan efek kualitas kehidupan kerja serta didukung oleh masa kerja yang lebih tinggi. Faktor keterlibatan kerja dipilih karena kondisi dalam perusahaan tempat penelitian dilakukan menunjukkan adanya keterlibatan kerja yang cukup baik yang ditunjukkan dengan hasil wawancara oleh beberapa karyawan dalam studi pendahuluan. Hasil tersebut telah menunjukkan

keterlibatan diantaranya adalah karyawan yang lebih mengutamakan tugas dalam pekerjaan daripada hal lain, karyawan yang rela untuk lembur untuk menyelesaikan tugasnya, serta prioritas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Robbins dan Coulter (2007) Menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi psikologis seorang karyawan terhadap pekerjaannya, aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sangat penting sehingga meningkatnya kinerjanya untuk dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa secara psikologis persepsi terhadap partisipasi pekerjaannya menjadi peran yang sangat penting bagi seorang karyawan. Karyawan yang merasa dirinya terikat dengan pekerjaannya, lebih mengutamakan pekerjaannya, dan berusaha sebaik mungkin untuk pekerjaannya merupakan karyawan yang secara teoritis mempunyai keterlibatan dalam pekerjaannya.

Aspek keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Kanungo (1982) antara lain adalah konsentrasi kerja, evaluasi kerja, dan identifikasi kerja. Selain itu dimensi-dimensi dalam keterlibatan kerja juga memiliki nilai rerata yang berbeda-beda pula. Dimensi keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Kanungo didapatkan nilai rerata sebagai berikut: konsentrasi kerja memiliki nilai rerata sebesar 33,23, evaluasi kerja memiliki nilai rerata sebesar 29,79 dan identifikasi kerja memiliki nilai rerata sebesar 28,85. Hal ini berarti dimensi yang memiliki pengaruh paling besar dalam keterlibatan kerja karyawan pada subjek penelitian adalah dimensi evaluasi kerja yang di dalamnya termasuk pengutamaan tugas daripada hal lain, karyawan yang lebih memilih memprioritaskan tugas-tugasnya dalam bekerja. Sedangkan dimensi yang memiliki pengaruh atau partisipasi rendah adalah dimensi identifikasi kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan dimensi kualitas kehidupan kerja. Dimensi-dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain sehingga membentuk korelasi yang linier.

Perilaku keterlibatan kerja yang biasanya ditunjukkan oleh karyawan diantaranya untuk aspek konsentrasi kerja karyawan akan lebih mementingkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan nongkrong atau mengobrol dengan rekannya. Karyawan akan sering lembur agar tugasnya dapat segera terselesaikan. Karyawan akan mementingkan untuk menyelesaikan tugas dan bahkan mau lembur agar tugasnya cepat selesai. Karyawan tidak menunda mengerjakan tugas atau menumpuk tugas. Karyawan akan cenderung sesegera mungkin mengerjakan tugas setelah mendapatkan tugas tersebut. Selanjutnya aspek

evaluasi kerja, perilaku yang akan muncul adalah karyawan akan merasa bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Dengan perasaan bertanggung jawab tersebut maka karyawan akan dengan senang mengerjakan tugasnya dan akan mengerjakan se efektif mungkin. Karyawan merasa bahwa tugas yang ia lakukan sangat penting sehingga ia harus berada disana untuk menyelesaikan tugas. Artinya karyawan tidak akan menyerahkan tugasnya untuk dikerjakan orang lain. Karyawan juga mau menambah pekerjaannya apabila pekerjaan utama yang ia lakukan sudah selesai. Kaitannya apabila bekerja dalam tim, karyawan akan dengan senang hati membantu rekan kerjanya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Aspek Identifikasi kerja perilaku yang akan terlihat antara lain karyawan merasa dengan pekerjaannya sekarang ia mendapat ketrampilan dan pengalaman baru. Karyawan merasa dengan kemampuan dan ketrampilannya ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jahedi (2016) dengan subjek penelitian karyawan di rumah sakit chamran di Saveh sejumlah 169 Sampel. Hasil pada penelitian tersebut mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kualitas kehidupan kerja. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerjanya. Hubungan signifikan ini termasuk pengaruh dari dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja yang ada di dalamnya seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pemberian kesempatan untuk berkembang, legalisme, solidaritas dan kohesi sosial, serta perkembangan kemampuan manusia. Hasil penelitian juga menyatakan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi aktivitas organisasi agar dapat meningkat.

Penelitian lain oleh Sellar & Andrew (2017) yang dilakukan pada 52 orang karyawan mekanik otomatis di Distrik Batticaloa, Sri Lanka. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Hasil yang didapatkan dalam penelitian Sellar dan Andrew (2017) menunjukkan koefisien relasi sebesar 0,398, yang berarti korelasi berada pada tingkat sedang. Korelasi positif juga menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan variabel keterlibatan kerja maka akan dapat meningkatkan pula variabel kualitas kehidupan kerja, namun apabila terdapat penurunan pada variabel keterlibatan kerja maka akan terjadi penurunan pula pada variabel kualitas kehidupan kerja.

Mehdipour et al. (2012) juga menyatakan hal yang sama dalam penelitiannya dengan subjek 144 guru

pendidikan jasmani di ahvas, Iran. Penelitian tersebut menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja. Terdapat perbedaan signifikansi juga terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru yang ditinjau dari beberapa hal, diantaranya adalah gender, gelar akademis, dan pengalaman kerja. Terdapat perbedaan signifikansi juga pada keterlibatan kerja yang ditinjau dari kelompok usia yang berbeda dari guru. Nilai koefisien relasi yang didapatkan dalam penelitian tersebut adalah 0,294 dan dikategorikan mempunyai korelasi sedang. Hal ini berarti terdapat faktor lain yang berpengaruh atau memiliki hubungan terhadap kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh yang penting terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan serta hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas maupun kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Adanya keterlibatan kerja yang baik maka berdampak pula pada peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Helastika & Izzati (2019) yang menyatakan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan berdampak pula pada komitmen organisasi yang baik pula. Maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

Terdapat faktor lain pula yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Faktor lain yang juga terlibat dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja diantaranya adalah kemampuan tumbuh dan berkembang, lingkungan fisik, supervise, upah/gaji, kesejahteraan, faktor sosial dan penyesuaian fungsi di tempat kerja (Bernardin & Russell, 1993). Penelitian hanya menunjukkan faktor keterlibatan kerja yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja sehingga faktor lain yang disebutkan diatas belum diteliti diantaranya faktor kemampuan tumbuh dan berkembang, lingkungan fisik, supervise, upah/gaji, kesejahteraan, faktor sosial dan penyesuaian fungsi di tempat kerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian dengan hipotesis adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja dengan nilai koefisien relasi r adalah 0,760 yang termasuk dalam kategori korelasi atau hubungan yang kuat. Nilai positif pada hasil nilai koefisien relasi r

menunjukkan hubungan linier yang positif yang berarti apabila keterlibatan kerja pada karyawan tinggi maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan, namun sebaliknya apabila keterlibatan kerja karyawan rendah maka rendah pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan tersebut. Penelitian ini juga menemukan nilai *R square* adalah senilai 0,578, yang berarti bahwa sebesar 57,8% faktor keterlibatan kerja mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, sisa 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya adalah kemampuan tumbuh dan berkembang, lingkungan fisik, supervise, upah/gaji, kesejahteraan, faktor sosial dan penyesuaian fungsi di tempat kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti diantaranya:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja karyawan, maka diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan sehingga akan berdampak positif pada aspek lain dalam perusahaan

b. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih terlibat dalam pekerjaannya (secara emosional maupun secara fisik) agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam pekerjaannya sehingga aspek lain juga dapat meningkat dan memberikan dampak yang baik terhadap tempat kerjanya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi apabila melakukan penelitian yang serupa dengan subjek atau kondisi yang berbeda. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya agar dapat menemukan hubungan dari faktor lain dari kualitas kehidupan kerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, ambiguitas peran kerja, konflik peran kerja, stress kerja, komitmen organisasi, dan motivasi

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, J., & Fatma, E. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik Evaluasi pemilihan penyedia jasa kurir berdasarkan metode analytical hierarchy process (ahp) Aktivitas logistik memegang dan perdagangan dimana terdapat barang / produk dari produsen / penjual menyediakan pelayanan. *Jurnal Manajemen*

Industri Dan Logistik, 1(1), 14–26.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi:edisi 2*. Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. (2019). *Metode Penelitian Psikologi(Kedua)*. Pustaka Pelajar.

Baba, V. V., & Jamal, M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: A study of Canadian nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 12(5), 379–386. <https://doi.org/10.1002/job.4030120503>

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resources management: an experimental approach*. Mc Graw-Hill.

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>

Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.

Eriyanto. (2011). *Analisis isi: pengantar metodologi untuk penelitian ilmu komunikasi dan ilmu sosial lainnya*. Kencana.

Helastika, O. D., & Izzati, umi A. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi pt x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–8.

Helmiatin. (2013). Implementasi kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas. *Semnas Fekon 2012*, 532–544.

Huang, H., Zhang, H., Xie, Y., Wang, S. Bin, Cui, H., Li, L., Shao, H., & Geng, Q. (2020). Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology Psychiatry and Brain Research*, 35(November 2019), 16–21. <https://doi.org/10.1016/j.npbr.2019.12.002>

Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 18(2), 175–199. <https://doi.org/10.2307/249764>

Inda, S. S. (2013). *Quality of work life: a comprehensive study*. Canadian Academic Publishing.

Iswandani, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 305–319. <http://jurnal.ibmt.ac.id/jeksekutif/article/view/120>

Jahedi, Z. S. (2016). The Relationship between quality of working life and job involvement of employees in chamran hospital. *Journal of Sociological*

- Research*, 6(2), 181–193.
<https://doi.org/10.5296/jsr.v6i2.8980>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational behavior*. New Age International.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211–226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Mehdipour, A., Nahid, S., Boushehri, S., Saemi, E., & Rayegan, A. (2012). Relationship between the quality of working life and job involvement of Iranian physical education teachers. *Studies in Physical Culture and Tourism*, 19(4), 185–190. http://rms.scu.ac.ir/Files/Articles/Journals/Abstract/ST_2012_4_185.pdf2013225142419246.pdf
- Monica, fenty D., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–7.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of worklife. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201–214.
- Nugroho, S. (2008). *Dasar-dasar metode statistika*. Grasindo.
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2017). Effect of quality of work life, organization communication, work satisfaction and work discipline to employee performance (study in pnsd in bandung city government). *Jurnal Wacana Kinerja*, 20(2). <http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/article/view/71/40>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Buku manajemen sumber daya manusia*(Issue July). Zifatama publisher.
- Rahman, A. (2017). Kualitas kehidupan kerja: suatu tinjauan literatur dan pandangan dalam konsep islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 7–22.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2007). *Manajemen: edisi kedelapan*. Indeks
- Sirin, M., & Sokmen, M. S. (2015). Quality of nursing work life scale: the psychometric evaluation of the turkish version. *International Journal of Caring Sciences*, 8(3), 543–554.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: key elements & it's implication. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects of quality of work life (qwl) and organizational citizenship behaviour (ocb) on job performance among community health centre paramedics in bekasi city, indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(6), 54–65. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEDS/article/view/41684>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisai*. CV. Patra Media Grafindo.
- Treshalin, S., & Andrew, A. (2017). The impact of quality of work life on job involvement of auto mechanic employees. *International Journal of Research*, 4(8), 1294–1309. https://www.researchgate.net/publication/319645156_The_Impact_of_Quality_of_Work_Life_on_Job_Involvement_of_Auto_Mechanic_Employees