

## HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X

**Nina Puji Iswati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. [nina.17010664010@mhs.unesa.ac.id](mailto:nina.17010664010@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana jumlah populasi yang digunakan sebanyak 45 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Data yang diperoleh akan dianalisa menggunakan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil dari analisa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi 0,00 ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan, artinya semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Begitupun sebaliknya jika nilai kualitas kehidupan kerja yang dimiliki rendah maka akan rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

**Kata Kunci:** kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja, karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between the quality of work-life with work engagement on employees of PT. X. This research uses quantitative research methods. Where the total population used is 45 employees. The sample in this study used a saturated sample technique. The data collection technique in this study used a questionnaire with a work-life quality scale and a work engagement scale. The data obtained will be analyzed using the SPSS 25.0 for the windows program using the product-moment correlation test. The research analysis results indicate a relationship between the quality of work-life with work engagement on employees of PT. X. This is evidenced by the correlation coefficient obtained by 0.636 with a significance value of 0.00 ( $p < 0.05$ ). From these results, the relationship between the quality of work-life and work engagement has a significant relationship, meaning that the higher the value of the quality of work-life, the higher employees' work engagement. Vice versa, if the value of the quality of work-life that is owned is low, the work engagement of employees will also below.*

**Keyword:** *quality of work-life, work engagement, employee*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan sebagai kunci utama perusahaan dalam meraih keberhasilan. Memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas merupakan sebuah kelebihan yang akan menentukan sebuah perusahaan dalam meraih tujuan yang dimiliki. Bagi perusahaan memiliki karyawan dengan nilai produktifitas yang tinggi akan mampu membawa dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Suatu perusahaan perlu

memberikan sebuah bentuk perhatian kepada karyawan guna untuk menjaga produktifitas karyawan diantaranya adalah memberikan kenyamanan dan memastikan keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Pri & Zamralita, 2018). Hal tersebut yang nantinya akan membuat sebuah perusahaan dapat fokus untuk membuat karyawan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan yang mereka miliki. Karyawan juga memiliki peranan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan nyaman. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengelola sikap dan perilaku yang dimilikinya,

sehingga dapat menciptakan kualitas kerja dan membuat hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan baik. Ketika seorang karyawan memiliki hubungan kerja yang baik maka karyawan tersebut akan dengan mudah untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Elfitasari & Mulyana, 2020). Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka perusahaan tersebut mempunyai peluang untuk mewujudkan tujuan yang dimiliki serta mampu untuk bersaing. Suatu perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan (Mujiasih, 2015). Salah satu hal yang harus dimiliki oleh karyawan ketika dirinya bekerja yaitu dengan memiliki keterikatan. Karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya akan mendedikasikan dirinya pada pekerjaan yang dimiliki serta melakukan usaha lebih agar dapat mengembangkan tempatnya bekerja.

Karyawan dengan rasa keterikatan pada pekerjaannya akan selalu menunjukkan komitmen dalam bentuk emosional dan juga intelektual serta selalu memberikan usaha yang terbaik pada setiap pekerjaan yang dilakukan (Mujiasih, 2015). Rasa keterikatan yang dimiliki oleh seorang karyawan pada pekerjaan akan membuat karyawan selalu menunjukkan performa kerja maksimal dan cenderung untuk memberikan kinerja yang terbaik ketika dirinya terlibat dalam suatu pekerjaan. Ketika karyawan memiliki keterikatan akan menjadikan dirinya lebih menganggap pekerjaan yang mereka miliki lebih bermakna, mendedikasikan dirinya pada pekerjaan serta memiliki konsentrasi tinggi ketika mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat memunculkan kinerja yang berkualitas (Park & Gursoy, 2012)

Terdapat beberapa hal mengapa seorang karyawan harus memiliki rasa keterikatan kerja yang pertama semakin tinggi rasa keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin besar pula usaha yang akan dikeluarkan dalam melakukan pekerjaan. Kedua yaitu semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki, maka semakin lama pula seorang karyawan ingin berada dalam perusahaan tersebut, hal ini karena karyawan memiliki rasa keterikatan yang menjadikan dirinya memiliki keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki keterikatan kerja rendah, maka dirinya akan merasakan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang dimiliki sebagai beban kerja yang harus cepat diselesaikan (Nurendra & Purnamasari, 2017).

Rasa keterikatan kerja yang ada dalam diri karyawan mampu membuat mereka memiliki rasa

tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mujiasih (2015) seorang karyawan dapat dikatakan memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki beberapa karakteristik diantaranya adalah sebagai berikut 1) tingginya tingkat konsentrasi yang dimiliki dan selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya; 2) selalu menjadi bagian dari tim dan tidak bekerja secara mandiri; 3) ketika mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan tidak merasakan tertekan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut; 4) mampu untuk membuat inovasi-inovasi baru dan membuat perubahan dalam perusahaan; 5) berani mencoba tantangan dan hal-hal baru.

Lockwood (2007) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu untuk berkomitmen baik secara emosional maupun secara intelektual pada perusahaan, seberapa keras karyawan tersebut dalam bekerja dan seberapa lama karyawan mampu bertahan dalam perusahaan. Menurut Sofyanty (2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu bukti rasa kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan pada tempatnya bekerja, dimana karyawan selalu melibatkan dirinya baik secara fisik dan juga psikis dalam segala bentuk pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan terus mengabdikan dirinya pada perusahaan, mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi serta selalu berusaha untuk mencapai tujuan, baik tujuan yang diinginkannya ataupun tujuan yang dimiliki oleh perusahaan.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan rasa yang dimiliki oleh karyawan dimana dirinya mendedikasikan fisik, kognitif serta emosional terhadap pekerjaan yang dimiliki. Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu keadaan pikiran atau sikap bersifat positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang biasanya ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sedangkan menurut Britt et al., (2012) menyatakan bahwa keterikatan merupakan sebuah rasa tanggung jawab serta rasa kepedulian yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan serta memiliki performa yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan menandakan bahwa keterikatan kerja merupakan sebuah penjiwaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memunculkan berbagai bentuk usaha, gagasan ide, serta keuletan yang nantinya akan mengarah pada tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan kerja pada dirinya akan selalu berusaha jauh lebih keras dalam menyelesaikan segala bentuk pekerjaannya agar nantinya

dengan mudah mendapatkan kesuksesan dalam perusahaan dibandingkan dengan seorang karyawan yang memiliki rasa keterikatan kerja kurang, biasanya karyawan tersebut akan acuh dengan pekerjaan yang dimilikinya serta rasa tanggung jawab yang dimilikinya kurang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Simanullang & Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa rasa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan sebuah konsep motivasi dimana seorang karyawan akan merasakan keterikatan dengan pekerjaan, terdorong untuk bekerja demi mencapai tujuan, serta melakukan pekerjaan yang lebih menantang. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan semangat yang tinggi, melibatkan diri dalam pekerjaan, serta fokus dalam pekerjaan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui wawancara dengan *Human Resouce Development (HRD) PT.X* yang menjelaskan bahwa perilaku keterikatan pada karyawan dapat dilihat melalui dari caranya semangat dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki tetapi menurut penjelasan dari HRD masih banyak ditemukannya karyawan yang datang terlambat. Para karyawan hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya, kurangnya minat karyawan untuk membantu rekan kerja menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki rasa responsif dalam lingkungan sekitar pekerjaannya. HRD perusahaan juga mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan dimana rata-rata pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh karyawan adalah berjualan online, hal ini menyebabkan tidak jarang dari mereka kerap bermain *handphone* ketika melakukan pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang fokus dalam bekerja. Karyawan yang bekerja pada PT. X kurang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena dengan adanya memiliki pekerjaan sampingan membuat mereka tidak memiliki dedikasi terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut Schaufeli & Salanova (2011) keterikatan kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, terdapat beberapa keuntungan ketika seorang karyawan memiliki keterikatan kerja diantaranya adalah tingkat intensitas keluar (*turn over*) karyawan menurun, hal ini dapat terjadi karena para karyawan memiliki semangat kerja, dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya dan selalu fokus dan konsentrasi ketika bekerja. Hal ini sejalan dengan aspek-aspek dalam keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Bakker (2011) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga dimensi diantaranya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* digambarkan sebagai sebuah energy yang tinggi pada saat

melakukan pekerjaan, *dedication* digambarkan sebagai sebuah sikap antusias yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan serta menyukai segala tantangan yang ada dalam perusahaan tersebut, yang terakhir yaitu *absorption* yang digambarkan dengan selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan serta adanya rasa bangga dan senang ketika melakukan pekerjaan yang dimiliki. Ketika karyawan memiliki keterikatan maka dirinya akan merasakan kenyamanan saat melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih efisien.

Bakker (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah, *job resource* dan *personal resource*. *Job resource* biasanya mengacu pada aspek lingkungan yang terdiri dari fisik, sosial serta organisasional, sedangkan untuk *personal resource* terdiri dari keadaan psikis karyawan, dimana terdapat bentuk evaluasi diri yang bersifat positif yang nantinya akan terkait dengan ketahanan mental seorang karyawan dan dengan adanya keyakinan karyawan akan kemampuan yang dimiliki dalam dirinya yang nantinya akan mempengaruhi lingkungannya. Dimana dalam faktor-faktor diatas biasanya dijadikan oleh karyawan sebagai media mereka untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu ataupun tujuan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Bakker (2011) kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dimana kualitas kehidupan kerja ini termasuk ke dalam *job resource*. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan secara efisien (Nurendra & Purnamasari, 2017). Ketika seorang karyawan memiliki rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut dapat memberikan efek yang positif ketika pemenuhan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja akan mengalami peningkatan motivasi, perkembangan dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerja dalam bekerja (Helastika & Izzati, 2019)

Walton (1980) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk merespon segala bentuk kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme yang nantinya dapat memberikan dukungan, menguntungkan serta memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Fernandes et al (2017) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah reaksi yang didapatkan oleh para karyawan terhadap pekerjaan yang biasanya berkaitan dengan kebutuhan akan

kepuasan kerja serta kesehatan psikis para karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Yadav & Khanna (2014) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu strategi yang ada dalam suatu tempat kerja yang nantinya memberi dukungan serta memelihara situasi dan keadaan kinerja karyawan maupun organisasi. Sedangkan menurut Aini et al., (2014) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan bagian dari segala bentuk usaha yang diberikan oleh perusahaan secara sistematis untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan agar mereka dapat mengembangkan potensi-potensi yang mereka miliki saat mengerjakan pekerjaan. Selain itu dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dalam perusahaan membuat para karyawan dapat dengan leluasa untuk berkontribusi dalam segala macam bentuk kegiatan yang ada dalam perusahaan serta membuat angka *turn over* dalam perusahaan menurun dikarenakan adanya kualitas kehidupan kerja yang sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki. Perusahaan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat membuat para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki rasa aman dan membuat suasana perusahaan menjadi lebih kompetitif. Dari pernyataan diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme yang nantinya dapat memberikan sebuah dukungan, keuntungan dan juga kepuasan kepada karyawan.

Sebagaimana besar perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi agar nantinya karyawan tersebut dapat memaksimalkan kinerjanya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya secara maksimal. Maka dari itu untuk meningkatkan keterikatan kerja, biasanya perusahaan harus memaksimalkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, hal ini bertujuan agar para karyawan merasa aman, bahagia dan bangga karena semua kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan, penerapan konsep kualitas kehidupan kerja yang terjadi pada PT. X terlihat pada setiap karyawan mendapatkan apa yang mereka butuhkan ketika bekerja di perusahaan tersebut, termasuk pemenuhan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki. Tetapi ketika para karyawan mengerjakan apa yang diluar pekerjaan mereka, tidak jarang mereka tidak mendapatkan bonus atau kompensasi. Pada perusahaan PT. X ini memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan menerapkan sistem kekeluargaan, meskipun tidak jarang ditemui beberapa karyawan yang masih memiliki sifat

individualisme. Adanya sistem kerja yang berjalan berdasar SOP dan instruksi kerja membuat pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan sistematis.

Menurut Walton (1980) menyatakan terdapat 8 dimensi dalam kualitas kehidupan kerja diantaranya adalah: (1) *adequate and fair pay* atau gaji yang didapat memadai dan adil; (2) *safe environment* atau lingkungan kerja yang aman; (3) *bill or right* atau keadilan yang didapat; (4) *development of human capacities* atau kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan; (5) *advancement opportunities* atau karyawan mendapatkan kesempatan untuk maju; (6) *human relations* atau memiliki hubungan baik dengan lingkungan kerja; (7) *total life space* atau mengacu kepada hubungan yang seimbang antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga; (8) *social relevance of employer* atau mengacu pada bagaimana perusahaan memberikan sikap terhadap lingkungan sekitar.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja maka akan menganggap bahwa setiap pekerjaan yang dimilikinya adalah sebuah tantangan dan tidak akan menjadi beban kerja pada dirinya sehingga nantinya akan membuat karyawan tersebut senang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mudah merasakan lelah, hal tersebut tentunya membuat karyawan memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan kurang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang memadai maka karyawan tersebut akan menganggap pekerjaan yang dimiliki menjadi sebuah beban pada dirinya dan nantinya akan membuat karyawan tersebut tidak merasakan semangat sehingga pada akhirnya membuat karyawan memiliki rasa keterikatan kerja yang rendah.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Kanten & Sadullah (2012) dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini memiliki hasil dimana kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja dalam diri karyawan dengan memanfaatkan beberapa strategi diantaranya adalah membayar sejumlah kompensasi yang adil dan memadai kepada karyawan, membentuk lingkungan yang aman dan sehat, menciptakan sebuah peluang yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan menciptakan keseimbangan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Trisyanti (2018) yang berjudul hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (persero) cabang Banjarmasin didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini kedua variabel memiliki nilai korelasi yang positif dan memiliki hubungan yang cukup kuat.

Penelitian sebelumnya seringkali dilakukan pada perusahaan ataupun dinas pemerintahan namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini dilakukan pada PT. X dimana perusahaan ini termasuk perusahaan BUMN serta subjek yang digunakan yaitu karyawan yang berstatus PKWT. Maka penelitian pada PT. X ini dapat dilakukan guna untuk menambah penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan dari pemaparan diatas, penelitian digunakan untuk mengetahui adanya kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yang penting untuk dilakukan. Maka dari itu, melalui penelitian ini peneliti hendak membuktikan apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif merupakan metode dalam penelitian yang menekankan analisis pada data-data berupa angka yang nantinya akan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik tertentu (Azwar, 2012). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasional. Analisis korelasional ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Menurut Azwar (2012) teknik analisis korelasional ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kedua variabel dalam sebuah penelitian.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PKWT pada PT X dengan jumlah sebanyak 75 karyawan. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi merupakan sebuah wilayah penelitian yang akan digunakan peneliti kepada subjek yang tentunya nanti akan menyesuaikan dengan adanya karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan sebuah teknik menentukan sampling dimana semua anggota dalam populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan dengan 30 karyawan digunakan sebagai sampel *try out* dan 45 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner. Instrumen yang terdapat dalam kuisioner dibuat berdasarkan dari skala kualitas kehidupan kerja. Skala kualitas kehidupan kerja dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan oleh Walton (1980) yang terdiri dari atas *adequate and fair pay, safe environment, bill or right, development of human capacities, advancement opportunities, human relations, total life space* dan *social relevance of*

*employer*. Skala keterikatan kerja dikembangkan dengan menggunakan aspek-aspek menurut Bakker & Leiter (2010) diantaranya adalah *vigor, dedication, dan absorption*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Pada skala *likert* terdapat lima pilihan jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Subjek menjawab pernyataan kuisioner dengan memberikan tanda *check list* ( $\surd$ ) pada salah satu dari lima alternative jawaban yang ada.

Pada penelitian uji coba skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja dilakukan kepada 30 karyawan, uji coba alat ukur ini dilakukan untuk memastikan bahwa skala yang telah dibuat oleh peneliti memiliki aitem yang valid dan reliabilitas yang nantinya dapat mengukur konstruk yang akan diteliti dan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran yang diperoleh. Dalam penelitian ini uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi aitem total sebesar 0.30. Masing-masing aitem yang memiliki daya beda  $\geq 0.30$  maka aitem tersebut dapat digunakan, sedangkan jika aitem yang memiliki daya beda  $< 0,30$  maka aitem tersebut tidak dapat digunakan atau digugurkan (Azwar, 2012). Selanjutnya, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan ketentuan nilai data yang mendekati 1,00 maka data tersebut semakin reliabel (Azwar, 2012).

Berdasarkan hasil uji validitas skala yang telah dilakukan. Pada skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 64 aitem, dimana setelah dilakukan uji validitas diketahui sebanyak 11 aitem dinyatakan gugur sehingga aitem yang tersisa pada skala kualitas kehidupan kerja sebanyak 53 aitem dengan keseluruhan nilai daya beda aitem  $> 0,30$  yang berada pada rentang 0,328 hingga 0,836. Selanjutnya, hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,946 yang artinya pada skala kualitas kehidupan kerja yang digunakan termasuk dalam kategori sangat reliabel,

Pada skala keterikatan kerja terdiri dari 36 aitem, pada skala ini setelah dilakukan uji validitas, aitem yang dinyatakan gugur sebanyak 8 aitem sehingga aitem yang tersisa pada skala keterikatan kerja yaitu 28 aitem dengan keseluruhan nilai daya beda aitem  $> 0,30$  yang berada pada rentang 0,326 hingga 0,790. Adapun hasil uji realibilitas untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0,943 yang artinya pada skala keterikatan kerja sudah termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Data yang diperoleh dalam penelitian nantinya akan dianalisis menggunakan teknik analisa korelasi *product moment*, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antara variabel

kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* dimana data dapat dikatakan normal apabila nilai  $p > 0,05$  dan uji linearitas menggunakan *tes of linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $p < 0,05$ ). Keseluruhan proses dalam menganalisa data menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan kepada subjek, langkah selanjutnya peneliti akan melakukan penilaian dan membuat tabel tabulasi data pada kedua skala setelah itu peneliti mencari gambaran data mengenai nilai rata-rata (*mean*), standart deviasi, nilai minimum dan maksimum dari seluruh skor yang didapat pada setiap variabel penelitian. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari program SPSS 25 *for windows*. Adapun hasil yang didapat dari perhitungan deskriptif data pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Kualitas Kehidupan Kerja</b>	45	174	228	204.73	13.86
<b>Keterikatan Kerja</b>	45	102	133	117.93	6.40
<b>Valid N (listwise)</b>	45				

Berdasarkan dari hasil analisa statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Selanjutnya nilai rata-rata pada variabel kualitas kehidupan kerja diketahui sebesar 204.73 dengan nilai minimum sebesar 174 dan nilai maksimum 228. Sedangkan pada variabel keterikatan kerja nilai rata-rata yang didapatkan sebesar 117.93 dengan nilai minimum sebesar 102 dan nilai maksimum 133.

Besarnya standar deviasi yang dimiliki oleh setiap masing-masing variabel berjumlah lebih dari 1 SD (1 SD = 6) dimana untuk standar deviasi pada kualitas kehidupan kerja memiliki nilai sebesar 13,86 dan untuk variabel keterikatan kerja sebesar 6,40 yang artinya pada setiap data yang diperoleh selama penelitian cenderung bervariasi. Besarnya standar deviasi menunjukkan bahwa terdapat variansi data dalam perbedaan sudut pandang terkait keterikatan kerja.

## 1. Hasil Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Data yang telah didapatkan selanjutnya akan dianalisa dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *kolmogrov-Simonov* dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*. Terdapat beberapa kriteria normalitas data yang dapat dilihat dari nilai signifikasinya, diantaranya adalah :

**Tabel 2. Tabel Ketentuan Distribusi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Kategori
Sig > 0,05	Data Berdistribusi Normal
Sig < 0,05	Data Tidak Berdistribusi Normal

Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau  $p > 0,05$ , begitupun sebaliknya data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 atau  $p < 0,05$ . Adapun hasil dari uji normalitas pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja dengan bantuan program *SPSS 25 for windows* sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.173	Data berdistribusi Normal
Keterikatan Kerja	0.200	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan dari tabel 3 hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dimiliki oleh variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.173 dan pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.200. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi yang didapatkan oleh kedua variabel tersebut memiliki nilai  $p > 0,05$ .

### b. Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kualitas

kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji linieritas dapat diketahui melalui dua cara diantaranya yaitu dengan melihat nilai dari *linearity* dan yang kedua dari *deviation from linearity*.

Hasil uji linieritas dengan menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria nilai signifikansi sebesar 0,05. Dimana suatu data dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, begitupun sebaliknya data dapat dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,05. Pada penelitian ini uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 25 for windows.

**Tabel 4. Kategori Linearitas berdasarkan *Linearity***

Nilai Signifikansi	Kategori
Sig < 0,05	Linier
Sig > 0,05	Tidak Linier

Adapun hasil dari uji linieritas dari variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja berdasarkan *linearity* adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan *Linearity***

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja * Keterikatan kerja	0.000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas dari *linearity* pada tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linier.

Hasil uji linieritas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria yang dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi dimana jika nilai signifikansi yang didapatkan memiliki nilai 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data tersebut dapat dikatakan linier, begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi yang didapatkan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka dapat dikatakan data yang didapat tidak linier.

**Tabel 6. Kategori Linieritas Berdasarkan *deviation from linearity***

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

Adapun hasil uji linieritas dari variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja berdasarkan *deviation from linearity* sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan *deviation from linearity***

Variabel	<i>deviation from linearity</i>	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja * Keterikatan kerja	0,733	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas dari *deviation from linearity* pada tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi yang dimiliki oleh kedua variabel sebesar 0,733, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,05 atau  $p > 0,05$  yang artinya variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja. Dimana dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji korelasi *product moment* yang nantinya menggunakan bantuan *software SPSS 25 for windows*. Menurut (Sugiyono, 2016) terdapat pedoman kriteria terhadap koefisien korelasi diantaranya adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Kategorisasi Koefisien Korelasi**

Nilai Signifikansi	Kategori
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hubungan dari kedua variabel dapat dikatakan signifikan apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Begitupun sebaliknya jika nilai signifikan yang didapatkan lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka kedua variabel tersebut tidak signifikan.

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja. Berikut merupakan hasil dari perhitungan uji korelasi *product moment* pada kedua variabel :

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis**

		Kualitas Kehidupan Kerja	Keterikatan Kerja
Kualitas Kehidupan	Person Corelation	1	0,636**

Kerja	Sig. (2-tailed) N	45	,000 45
Keterikatan Kerja	Person Correlation Sig. (2-tailed) N	0,636** ,000 45	1 45

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan kedua variabel tersebut sebesar 0,000 hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga hasil dari uji hipotesis diatas memiliki makna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

Nilai koefisien korelasi yang didapatkan oleh kedua variabel tersebut sebesar 0,636 ( $r = 0,636$ ) hal ini menunjukkan bahwa hubungan dari kedua variabel jika dilihat dari tabel 8 maka memiliki hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasi yang didapatkan antara 0,60-0,799 yang termasuk kedalam kategori kuat. Nilai koefisien yang didapatkan menunjukkan adanya tanda positif, maka arah hubungan kedua variabel tersebut dapat diartikan searah atau positif dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan pada PT. X. Dari penjelasan diatas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana terdapat hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

## Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 45 karyawan PT.X dan data yang sudah didapatkan diolah dengan bantuan *software SPSS 25 for windows*. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Hipotesis tersebut dianalisis dengan menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment*. Uji korelasi *product moment* digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terdapat dalam kedua variabel tersebut. Berdasarkan dari perhitungan uji korelasi *product moment* didapatkan hasil nilai signifikansi

korelasi yang menunjukkan nilai 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja serta dari hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yakni terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

Pada uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang didapatkan kedua variabel tersebut sebesar 0,636 ( $r = 0,636$ ) yang memiliki arti bahwa hubungan yang terdapat diantara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja termasuk kedalam hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi yang didapat menunjukkan nilai yang positif dimana hal tersebut menandakan bahwa hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja bersifat berbanding lurus. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. X. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. X.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang mengarah ke arah positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai koefisien yang didapatkan dari uji korelasi *product moment* yang menunjukkan hasil nilai yang positif. Dari hasil yang mengarah ke positif tersebut dapat menunjukkan bahwa para karyawan PT. X memandang secara positif mengenai kondisi lingkungan perusahaan. Dimana semakin terpenuhi hak dan kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan maka akan membuat karyawan tersebut memiliki keterikatan pada perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan keperdulian dan perilaku baik dari atasan maupun rekan kerja maka akan membuat dirinya semakin bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki, dan juga karyawan akan selalu merasa fokus serta karyawan memiliki tanggungjawab penuh atas pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan ia merasa segala kebutuhannya ditempat kerja sudah terpenuhi secara maksimal sehingga dirinya memiliki rasa keterikatan pada pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan memiliki rasa keterikatan secara personal pada pekerjaan yang dimilikinya dan ia akan mengerti seberapa besar pekerjaan tersebut dapat membawa pengaruh terhadap kemajuan perusahaannya sehingga nantinya karyawan akan memberikan kinerja secara maksimal dan menjadi semakin terikat dengan pekerjaan yang dimilikinya. Penelitian ini memiliki hasil yang

sesuai dengan pernyataan Bakker & Leiter (2010) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yang termasuk kedalam faktor *job resource*, hal ini menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat menjadi salah satu motivasi bagi karyawan dengan pekerjaannya serta memiliki perasaan terikat dengan pekerjaan dan juga melibatkan diri secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterikatan kerja merupakan sebuah sikap dan perilaku karyawan yang secara penuh melibatkan dirinya dengan pekerjaannya dimana karyawan yang memiliki rasa keterikatan dirinya akan menunjukkan sikap antusias, mengerjakan pekerjaan secara optimal, serta tidak meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan selesai Bakker & Albrecht (2018). Hal ini sependapat dengan Roberts & Davenport (2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan berusaha untuk selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan serta mempunyai motivasi yang akan membuat karyawan tersebut merasa terikat dengan perusahaan dan mereka akan kinerja yang lebih baik lagi. Karyawan PT. X menunjukkan adanya keterikatan terhadap pekerjaan yang mereka miliki, perilaku keterikatan karyawan dapat dilihat melalui hasil perhitungan dari pengambilan data berdasarkan dari tiga dimensi menurut (Bakker & Leiter, 2010) diantaranya adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*.

Pada aspek *vigor* yang mengacu kepada rasa semangat dan antusias yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa rata-rata yang dimiliki untuk aspek *vigor* sebesar 4,2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT X memiliki rasa semangat dan antusias selama melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat digambarkan dengan sikap karyawan yang berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Ketika melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa karyawan PT X selalu berupaya sebaik mungkin untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada dirinya. Tetapi setelah peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT X diketahui bahwa mereka kurang berminat untuk bekerja melebihi target pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena kebanyakan dari karyawan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target mereka saja.

Pada aspek *dedication* yang mengacu terhadap sikap totalitas yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang biasanya karyawan tersebut akan melibatkan diri secara penuh serta merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil perhitungan yang diperoleh hasil rata-rata yang dimiliki oleh aspek *dedication* adalah sebesar 4,2 yang menunjukkan bahwa karyawan PT X selalu melibatkan diri secara penuh pada pekerjaan yang dimiliki. Ketika bekerja para karyawan

bertanggung jawab untuk segera menyelesaikan dan mendedikasikan dirinya secara penuh terhadap pekerjaannya serta para karyawan selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun tugas tersebut sulit.

Aspek yang terakhir dalam variabel keterikatan kerja yaitu aspek *absorbtion*, dimana dari hasil perhitungan didapatkan bahwa rata-rata yang dimiliki oleh aspek *absorbtion* sebesar 4,3. Diantara kedua aspek sebelumnya, aspek ini mendapatkan nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT X selalu berkonsentrasi secara penuh ketika menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan, dirinya selalu fokus dengan apa yang dikerjakannya tetapi sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. X kurang memiliki rasa responsif terhadap lingkungan kerjanya hal ini terjadi karena para karyawan hanya fokus kepada pekerjaannya dan jarang menawarkan bantuan kepada rekan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan yang didapatkan dari hasil penelitian ini selaras dengan latar belakang dimana keterikatan kerja kurang tercemin pada beberapa karyawan PT X dimana hal ini dapat ditunjukkan melalui beberapa perilaku karyawan yang bekerja hanya sesuai target pekerjaan masing-masing dan kurangnya rasa responsif antar sesama karyawan.

Menurut Yudiani (2017) keterikatan kerja dapat digambarkan sebagai kualitas hubungan antara karyawan dengan pekerjaan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan perilaku yang selalu berorientasi pada pekerjaan, semangat dalam mencapai tujuan, serta antusias dan bangga dengan setiap pekerjaan yang dilakukan. Setiap perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang mempunyai rasa keterikatan kerja yang tinggi, hal ini terjadi karena memiliki karyawan yang mempunyai keterikatan kerja akan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.

Bakker (2011) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja pada karyawan diantaranya adalah *personal resources* dan *job resources*. *personal resources* merupakan sifat atau karakteristik yang terdapat pada diri seorang karyawan misalnya efikasi, resiliensi dan optimisme. *job resources* merupakan faktor yang seringkali berasal dari lingkungan kerja, ataupun dukungan organisasi. Menurut Bakker (2011) menyatakan bahwa *job resources* merupakan faktor ekstrinsik yang didapatkan seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan mendukung akan membuat setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan mendedikasikan diri dan menunjukkan

performa yang terbaik pada setiap pekerjaan. Memiliki lingkungan kerja yang selalu mendukung akan membuat seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dengan baik dan tepat, sehingga para karyawan akan dengan mudah mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik didapatkan ketika perusahaan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang akan dimiliki setiap karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk usaha yang sering dilakukan oleh pihak perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan agar dirinya mampu untuk menjalankan tugas dengan baik dan agar dapat memiliki inovas-inovasi baru yang efisien untuk mengerjakan tugas yang dimiliki dengan cepat (Shinha, 2012). Ketika seorang karyawan merasa dirinya nyaman dalam melakukan pekerjaan maka ia akan memberikan pengaruh positif kepada lingkungan kerja. Sebuah perusahaan diharuskan memiliki sebuah strategi yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada perusahaan. Hal tersebut merujuk pada aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yang disampaikan oleh Walton (1980) yang meliputi *adequate and fair pay, safe environment, bill or right, development of human capacities, advancement opportunities, human relations, total life space, social relevance of employer*. Ketika setiap karyawan mampu memaknai secara positif pada setiap aspek-aspek tersebut, maka dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang terdapat pada PT X bersifat positif.

Aspek *adequate and fair pay* mengacu pada pemberian kompensasi yang adil serta memberikan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan. Pada aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,6. Nilai rata-rata pada aspek ini memiliki nilai terendah dibandingkan aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. X tidak memberikan kompensasi yang adil dimana sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa ketika karyawan yang telah berhasil mencapai target tidak jarang dari mereka tidak mendapatkan kompensasi atau bonus. Aspek *safe environment* yang mengacu pada bagaimana perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat membuat karyawan mencapai hasil kerja yang produktif. Dimana dalam aspek ini diketahui dalam PT X memberikan beberapa jaminan kesehatan bagi karyawannya. Rata-rata skor yang diperoleh dari perhitungan data adalah sebesar 4 dengan hasil rata-rata yang diperoleh cukup tinggi, hal ini menandakan bahwa PT. X telah memberikan atau menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya.

Aspek *bill or right* mengacu kepada perusahaan yang memahami hak-hak yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil rata-rata pada aspek ini sebesar 4 hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi hal-hak yang dimiliki oleh karyawan dan dalam PT. X atasan selalu memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menyampaikan pendapat ataupun ide-ide yang inovatif yang dapat memajukan perusahaan. Aspek selanjutnya yaitu *development of human capacities* pada aspek ini mengacu kepada perusahaan yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki serta menjadikan karyawan terus terlibat dalam segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Pada hasil perhitungan data rata-rata aspek *development of human capacities* sebesar 3,8. Hal ini menandakan bahwa karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Aspek *advancement opportunities* ini mengacu kepada perusahaan untuk memberikan fasilitas guna mengembangkan karir karyawan. Pada hasil perhitungan, aspek ini memiliki rata-rata sebesar 3,8 hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat mendukung karyawan untuk mengembangkan karir. Aspek *human relations* mengacu pada dukungan yang diberikan oleh atasan ataupun rekan kerja. Hasil rata-rata yang didapatkan sebesar 3,8 ini menunjukkan bahwa atasan ataupun rekan kerja senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan. Dalam menyelesaikan tugas ataupun kendala yang terdapat dalam pekerjaan.

Aspek *total life space* mengacu pada rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan senantiasa bekerja dengan baik. Aspek ini mendapat nilai rata-rata yang paling rendah diantara aspek yang lainnya yaitu sebesar 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masih memiliki keruangnya kesadaran akan tanggung jawab tugas yang diberikan. Aspek yang terakhir yaitu *social relevance of employer* yang mengacu pada peran perusahaan dalam menjaga kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Aspek tersebut memiliki nilai rata-rata 3,8. Hal ini menjadi bukti bahwa PT. X selalu menjaga kualitas kinerja para karyawan, dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang kerap ditemukan ketika menyelesaikan pekerjaan. Hasil rata-rata yang dimiliki aspek kualitas kehidupan kerja ini sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dijelaskan oleh peneliti bahwa dalam PT. X telah memberikan kualitas kehidupan kerja yang cukup baik pada karyawan, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi terutama pada aspek *total life space* karena kondisi yang tercemar pada aspek tersebut akan membawa dampak negatif pada sikap dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja memiliki

hubungan yang positif dan cukup kuat, sehingga hasil yang didapatkan dalam penelitian ini selaras dengan hasil dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nurendra & Purnamasari (2017) mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita, dalam penelitian ini mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar  $p < 0,01$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 ( $r=0,695$ ). Berdasarkan hasil yang telah didapatkan hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki para pekerja wanita maka akan semakin tinggi pula rasa keterikatan kerja yang dimiliki para pekerja wanita pada pekerjaannya. Adapun terdapat penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. Dari hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$  serta nilai koefisien korelasi dari kedua variabel sebesar 0,345 ( $r=0,345$ ). Berdasarkan hasil yang telah didapatkan hipotesis dalam penelitian tersebut diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada wartawan TV X.

Hubungan positif yang dihasilkan oleh kedua variabel menandakan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X mampu mempersepsikan bahwa lingkungan kerjanya membawa pengaruh positif terhadap dirinya sehingga karyawan selalu merasa nyaman dan aman serta dapat membantu karyawan tersebut memiliki rasa antusias ketika menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab secara penuh pada pekerjaan yang mereka miliki. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan ditandai dengan adanya karyawan yang memiliki peluang dalam mengambil keputusan, berpartisipasi dalam segala bentuk pekerjaan, karyawan memiliki rasa senang dengan menjadi bagian dari tim, karyawan merasakan adanya keamanan dalam perusahaan, karyawan selalu mendapatkan informasi tentang pengembangan yang terjadi di perusahaan (Pardaningtyas & Budiani, 2017). Karyawan yang memiliki rasa keterikatan pada pekerjaannya akan tidak mudah meninggalkan pekerjaan.

Aspek-aspek yang terdapat dalam kualitas kehidupan kerja sangatlah erat kaitannya dengan keterikatan kerja, hal ini dapat dilihat apabila sebuah perusahaan memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi atau upah yang telah

disesuaikan dengan kinerja masing-masing karyawan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir dan potensi yang dimiliki, adanya hubungan relasi yang terjalin dengan baik antara karyawan, rekan kerja dan atasan, memberikan kesejahteraan bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Helastika & Izzati, 2019). Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu strategi yang berasal dari pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan serta untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan adanya peningkatan dalam kualitas kehidupan kerja maka diharapkan nantinya perusahaan dapat memberikan kesejahteraan untuk karyawan dan menjadikan karyawan tersebut semakin memiliki keterikatan terhadap perusahaan (Helastika & Izzati, 2019). Jika pada suatu perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, maka karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Besarnya nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan kedua variabel menunjukkan nilai sebesar 0,636 yang menandakan bahwa hubungan dari kedua variabel tergolong kuat, jika dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lainnya selain kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Bakker (2011) bahwa keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh *job resources* dan *personal resources*. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfitasari & Mulyana (2020) mengenai hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan dengan hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) dan nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0,285 yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel namun hubungan tersebut tergolong lemah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani & Sawitri (2017) mengenai hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor, dengan hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikan kurang dari 0,01 ( $p < 0,01$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,430 yang menandakan terdapat hubungan yang signifikan antar variabel dan kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini dilakukan pada 45 karyawan PT. X,

pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang mengacu pada teori Walton dan skala keterikatan kerja yang mengacu pada teori Bakker & Leither. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Pembuktian perhitungan hipotesis dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25 for windows* dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 ( $r = 0,636$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X. Besarnya hasil nilai koefisien korelasi yang didapat dan hasil tersebut menunjukkan nilai yang positif maka hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan berbanding lurus. Hubungan yang kuat dan berbanding lurus dapat diartikan jika semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula nilai yang dimiliki oleh keterikatan kerja. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula nilai keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT X.

#### Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. X, peneliti memiliki beberapa saran diantaranya adalah :

##### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait keterikatan kerja dan tingkat kualitas kehidupan kerja yang ada pada suatu perusahaan tersebut serta menjadi bahan pertimbangan pada perusahaan terkait untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang meliputi pemberian hak-hak yang dimiliki oleh karyawan dan kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan. Melalui hasil penelitian ini perusahaan diharapkan dapat mengetahui dari segi aspek mana yang masih dirasa perlu ditingkatkan lagi serta dapat melakukan sebuah perbaikan. Dimana dalam PT. X ini perlu meningkatkan lagi kualitas kehidupan kerja para karyawan terutama dalam hal pemenuhan kompensasi, diharapkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan.

##### b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan agar karyawan ikut serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang

berkualitas yakni dengan menjalin hubungan relasi baik antar atasan ataupun rekan kerja. Karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan rasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan kepada dirinya, serta mempertahankan keterikatan kerja yang dimiliki agar karyawan dapat menjaga kinerja dan produktifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki fokus pada kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja sehingga pada penelitian ini, peneliti tidak menjelaskan faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan keterikatan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkapkan apa saja faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Selain itu, karena pada penelitian ini mengalami keterbatasan jumlah subjek maka pada penelitian selanjutnya peneliti mengharapkan jumlah subjek yang digunakan lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Hardjajani, & Aditya. (2014). Hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dan quality of work life dengan organizational citizenship behavior karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar. *Wacana Jurnal Psikologi*, 6(11).
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. C.V Pustaka Belajar Yulia.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Britt, T. W., McKibben, Greene-Shortridge, & Herleman, H. A. (2012). Self-engagement moderates the mediated relationship between organizational constraints and organizational citizenship behaviors via rated leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 1–17.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. . (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1).
- Fernandes, R. ., Martins, B. ., Caixeta, R. ., & Antonialili, L. . (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3).
- Helastika, O. D., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Operasi PT

- “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3).
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.
- Lockwood. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR’s strategic role (SHRM Research Quarterly Report). *Alexandria, VA: Society for Human Resource Management*.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Pardaniningtyas, M. A., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2).
- Park, J. D., & Gursoy. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employess. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743–750.
- Pri, R., & Zamralita. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 373–380.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Roberts, R. D., & Davenport, O. T. (2002). Job engagement: why it’s important and how to improve it. *Journal of Employment Relation Today*, 29(3).
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Shinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: empirical evidence from indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31–40.
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 290–296.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap keterikatan kerja. *Widya Cipta*, 11(1), 96–102.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Trisyanti. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 102–107.
- Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. *Profesional Psychology*, 11(3), 484–493.
- Yadav, R., & Khanna, A. (2014). Literature review on quality of work life and their dimension. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(9), 71–80.
- Yudiani. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukti Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islam*, 3(1), 21–32.