

## HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Nurul Laila Salsabila

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. dan e-mail: [nurullaila.18089@mhs.unesa.ac.id](mailto:nurullaila.18089@mhs.unesa.ac.id)

Olievia Prabandini Mulyana

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan 50 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisa menggunakan uji korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan dari *software SPSS 26.0 for mac*. Hasil analisa data diperoleh bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Hal ini dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.517. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah juga keterikatan kerja.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between work-life quality and work engagement in PT X employees. The method in this study uses correlational quantitative research methods. The number of samples in this study used a saturated sample technique using 50 employees. This study's data collection techniques used a questionnaire containing a scale of work-life quality and work engagement scale. Then the data obtained will be analyzed using the product-moment correlation test using the help of SPSS 26.0 software for mac. The data analysis results showed a relationship between the quality of work-life and work engagement for employees of PT X. This was evidenced by the significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a correlation coefficient of 0.517. Based on the analysis results, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between the quality of work-life and work engagement for PT X employees. This also applies vice versa, the lower the quality of work-life, the lower the work engagement.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Work Engagement, Employees*

### PENDAHULUAN

Berdiri dan berkembangnya suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset penting perusahaan, karena dengan adanya SDM yang berkualitas maka akan mudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebab SDM berfungsi sebagai penggerak perusahaan dalam berbagai bidang kegiatan, mulai dari kegiatan pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan kegiatan, hingga evaluasi kegiatan (Khusnullia & Khoirunnisa, 2021). SDM

dituntut untuk memberikan sumbangsih berupa kreativitas, inisiatif, bakat, tenaga, tanggung jawab dan usaha kepada perusahaan secara maksimal, agar semua proses kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Karyawan juga di harapkan mampu bekerja secara efektif, proaktif, dan dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja agar siap menghadapi persaingan yang kian ketat setiap tahunnya dalam dunia kerja (Steven & Prihatsanti, 2017) dengan begitu karyawan dapat meningkatkan nilai produktifitas pada perusahaan,

sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan, dan *goals* yang telah ditetapkan. (Latukau et al., 2020).

Tidak hanya karyawan yang diharapkan untuk dapat memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, namun berlaku sebaliknya, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya, berupa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, hal ini merupakan upaya yang dikerahkan oleh perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan produktifitas karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya (Pri & Zamralita, 2017). Upaya dalam merealisasikan tujuan perusahaan tidak semerta-merta akan terwujud jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, namun SDM dalam perusahaan tersebut juga harus mengerahkan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Seringkali dalam sebuah perusahaan terdapat karyawan yang tidak mengerahkan potensinya secara maksimal, padahal perusahaan tersebut telah memberikan dukungan secara penuh terhadap karyawannya (Bitha & Ardana, 2017). Sebuah perusahaan saat ini lebih mengharapakan karyawan yang memiliki kemampuan berinisiatif tinggi, proaktif, bertanggungjawab dalam pengembangan profesional diri, serta berkomitmen dalam bekerja (A. B. Bakker & Demerouti, 2017). Perilaku ini dapat dicerminkan jika karyawan memiliki rasa terikat terhadap pekerjaannya.

Rasa keterikatan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaannya yang dimanifestasikan dalam bentuk intelektual, emosional, dan juga usaha terbaik yang diberikannya saat bekerja (Mujiasih, 2015). Hal ini terjadi karena karyawan merasa senang, suka, dan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya. Menurut Bakker & Bal (2010) karyawan yang senang terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan menganggap bahwa pekerjaan yang dimilikinya merupakan bagian dari hidupnya yang akan selalu bergerak progresif untuk menjadi lebih baik. Menurut Park & Gursoy (2012), karyawan yang memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan yang dimilikinya akan menganggap pekerjaannya merupakan hal yang sangat bermakna, sehingga individu tersebut berusaha untuk memberikan dedikasi yang tinggi dan juga konsentrasi tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya, sehingga hal ini akan mempresentasikan kinerja karyawan yang berkualitas.

Tingginya rasa keterikatan kerja pada karyawan maka akan semakin besar pula usaha serta potensi yang akan dikerahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu dengan tingginya rasa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap rasa keinginan karyawan untuk tinggal dalam perusahaan dan

terus mengabdikan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika rasa keterikatan kerja pada karyawan sangat rendah, maka karyawan tersebut akan malas dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan tersebut merasa bahwa tugas yang didapatkannya merupakan suatu beban kerja yang harus cepat selesai, sehingga hal ini nantinya akan berdampak pada kinerjanya (Nurendra & Purnamasari, 2017).

Keterikatan kerja juga disebut sebagai *work engagement*. Menurut Lockwood (2007) keterikatan kerja merupakan bentuk usaha yang ditunjukkan oleh karyawan untuk berkomitmen secara intelektual maupun emosional pada perusahaan, selain itu bentuk usaha karyawan dalam bertahan dan memberikan dedikasi terhadap perusahaan. Keterikatan kerja menurut Bakker dan Leiter (2004) merupakan perasaan positif, termotivasi, dan puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Keterikatan kerja juga merupakan sebuah rasa kepedulian dan bentuk kewajiban karyawan terhadap pekerjaannya, dan juga bentuk performa dan usaha yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya (Britt et al., 2012). Keterikatan kerja merupakan gambaran pengolahan diri individu dalam membangun hubungan antara pekerjaan dan juga kolega dalam bentuk kognitif, emosi, dan juga fisik (Kahn, 2013). Keterikatan kerja juga didefinisikan sebagai sikap kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memiliki karakteristik profesionalisme dalam bekerja, memiliki energi dan semangat tinggi, serta memiliki keinginan untuk berpartisipasi secara nyata dalam pekerjaannya, hal ini merupakan kebalikannya dari *burnout* (Maslach et al., 2016). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh rasa semangat, profesional dalam bekerja, berkomitmen, memiliki kemauan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, fokus saat bekerja, dan juga berusaha untuk bertahan dan memberikan dedikasi yang terbaik kepada perusahaan.

Terdapat 3 (tiga) dimensi keterikatan kerja menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan bentuk kondisi individu yang kuat secara mental, gigih, tidak menyerah, memiliki semangat tinggi, berupaya penuh menyelesaikan kesulitan pada pekerjaannya serta memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik. *Dedication* adalah bentuk rasa tanggung jawab, rasa bangga, dan tertantang untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. *Absorption* merupakan perasaan senang, fokus, tenggelam terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga tidak merasa beban dan membuat karyawan tidak dapat lepas dari pekerjaannya.

Menurut Haid dan Sims (2012) Karyawan yang memiliki keterikatan kerja memiliki karakteristik sebagai

berikut, 1) karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan dan menjadi bagian dari perusahaan, 2) karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaannya, 3) kemauan yang dimiliki karyawan dalam mendukung pekerjaan serta perusahaan, 4) memiliki rasa puas terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mujiasih (2015) juga menjelaskan karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, yaitu: 1) fokus dan berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya, 2) bekerjasama dengan baik bersama koleganya, dan tidak bekerja secara mandiri, 3) tidak tertekan, dan tidak menganggap bahwa pekerjaan miliknya merupakan suatu beban sehingga selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, 4) karyawan dapat memberikan inovasi baru terhadap perusahaan, 5) berani mencoba hal baru serta tantangan yang ada.

Hasil studi pendahuluan yang didapatkan oleh peneliti dengan melakukan sesi wawancara pada awal September dengan 6 karyawan dari divisi produksi, HRD, finance, dan IT diketahui bahwa keterikatan kerja pada PT. X dapat dilihat melalui rasa semangat bekerja yang dimiliki. Karyawan pada PT X akan semangat bekerja bila tidak terdapat permasalahan dalam pekerjaannya, karena saat terdapat masalah karyawan akan merasa stress, takut, dan pesimis, namun walau begitu karyawan pada PT X tetap menyelesaikan masalah tersebut dan mencari solusi terbaik sebagai bentuk rasa tanggung jawab yang dimiliki. yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan pesimis, takut, bahkan stress saat menghadapi masalah ataupun kendala pada pekerjaannya, namun walaupun begitu karyawan tetap berusaha untuk menyelesaikan permasalahannya sebagai bentuk tanggung jawab yang dimiliki. Saat sedang terdapat suatu masalah pada pekerjaannya, atasan tidak selalu memberikan solusi kepada bawahannya. Karyawan juga bekerja sesuai dengan pekerjaannya tanpa membantu pekerjaan rekan kerjanya, karena menurutnya hal tersebut merupakan tanggung jawab masing-masing karyawan. Karyawan akan merasa puas dan senang saat dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target perusahaan. Saat bekerja, karyawan akan fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan untuk meminimalisir kesalahan dan juga agar menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Semangat yang ditunjukkan oleh karyawan jika dianalisis dengan aspek keterikatan kerja termasuk pada aspek *vigor*, puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya termasuk aspek *dedication*, sedangkan konsentrasi dan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan mengindikasikan aspek *absorption*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yakni 1) *job demand resource* yang berkaitan tentang unsur lingkungan dari sebuah perusahaan baik secara sosial maupun fisik, 2) *salience of job*, suatu

bentuk kondisi saat karyawan mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya, 3) *personal resources*, keyakinan positif yang dimiliki oleh karyawan mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mempengaruhi dan mengontrol lingkungan di sekitarnya (A. B. Bakker & Demerouti, 2017). Menurut Bakker (2011) keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, 1) *personal resources* merupakan keadaan psikis karyawan yang berupa ketahanan mental dan juga keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 2) *job resource* merupakan aspek lingkungan dalam perusahaan baik secara sosial, fisik, maupun organisasional. *Job resources* terdiri dari peranan motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi eksternal dalam *job resource* digambarkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dalam perusahaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik dalam perusahaan ditandai dengan adanya rasa nyaman dan aman yang dirasakan oleh karyawan saat berada di kantor, dengan begitu karyawan akan memberikan energi positif, motivasi tinggi, dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerjanya (Iswati & Mulyana, 2021).

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah prosedur yang dijalankan perusahaan untuk mengetahui segala kebutuhan karyawan yang dapat memberikan keuntungan, kepuasan, serta dukungan terhadap karyawan (R. Walton, 1980). Jannati & Hadi (2012) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja ialah memberikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawannya melalui pengalaman bekerja dalam sebuah perusahaan. Menurut Cascio (2013) kualitas kehidupan kerja yaitu perasaan puas dan aman yang dirasakan oleh karyawan saat berada di dalam lingkungan kerja, sehingga mampu membangkitkan semangat kerja karyawan saat menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan dan *goals* perusahaan. Kualitas kehidupan kerja menurut Yadav & Khanna (2014) adalah strategi perusahaan yang dapat mendukung, menciptakan serta memelihara kinerja karyawan dan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga didefinisikan sebagai atribut dan fenomena yang hadir dalam interaksi antar individu dengan lingkungan kerjanya dalam sebuah perusahaan (Sojka, 2014). Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai respon yang diperoleh karyawan mengenai kepuasan kerja, kebutuhan karyawan, serta kesehatan mental yang didapatkan karyawan selama menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut (Fernandes et al., 2017). Kualitas kehidupan kerja juga diartikan sebagai upaya perusahaan dalam merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan melakukan pengembangan mekanisme seperti membiarkan karyawan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan, memperbolehkan karyawan untuk memberikan masukan dan saran

(Robbins & Coulter, 2018). Kualitas kehidupan kerja merupakan mekanisme perusahaan dalam upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan karyawan agar mutu kinerja karyawan meningkat (Robbins & Judge, 2018). Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi dimana kebutuhan karyawan dipenuhi dan diperhatikan oleh perusahaan, dan juga diberikannya kesempatan terhadap karyawan untuk dapat memberikan saran terhadap sistem kerja organisasi.

Terdapat 8 (delapan) dimensi kualitas kehidupan kerja yang dicetuskan oleh Walton (1980) yaitu: 1) *adequate and fair pay* yaitu keadilan dalam pemberian kompensasi dan gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan; 2) *safe environment* yaitu penyediaan tempat kerja yang sehat, tenang dan aman bagi karyawan; 3) *bill or right* yaitu perusahaan mampu memenuhi hak-hak karyawan; 4) *development of human capacities* yaitu pemberian peluang pengembangan kemampuan dan potensi untuk berkarir bagi karyawan; 5) *advancement opportunities* yaitu kesempatan untuk mengembangkan profesionalitas diri dalam bekerja; 6) *human relation* yaitu dukungan yang diberikan antara atasan dan juga rekan kerja; 7) *total life space* yaitu keseimbangan waktu bekerja yang dimiliki karyawan; 8) *social relevance of employer* yaitu pemenuhan tanggung jawab sosial bagi perusahaan.

Timossi et al. (2012) menjelaskan lebih lanjut mengenai cakupan dari delapan aspek yang telah dikemukakan oleh Walton (1980) yaitu: 1) *Adequate and fair pay* mencakup tentang pemberian gaji yang adil dan seimbang, serta kompensasi tambahan yang diterima karyawan. 2) *safe environment* mencakup mengenai kesehatan karyawan, keselamatan kerja karyawan, dan beban kerja. 3) *bill or right* mencakup mengenai hak yang dimiliki karyawan, dan pemberian kebebasan berpendapat kepada karyawan. 4) *development of human capacities* mencakup tentang otonomi yang dimiliki karyawan, kewajiban dalam penyelesaian pekerjaan, dan pemberian evaluasi. 5) *Advancement opportunities* mencakup tentang pengembangan profesionalitas karyawan, pelatihan, dan *resignations*. 6) *human relation* mencakup tentang hubungan interpersonal, kerjasama tim, dan juga diskriminasi. 7) *total life space* mencakup mengenai *fatigue*, pembagian waktu untuk bekerja dan beristirahat, pengaruh pekerjaan terhadap keluarga, dan juga kemungkinan waktu luang yang dimiliki. 8) *social relevance of employer* mencakup tentang citra perusahaan, kualitas produk, integrasi masyarakat dan perasaan bangga yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Dessler (2013) terdapat beberapa karakteristik perusahaan yang memenuhi kualitas kehidupan kerja yang baik yaitu karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan serta

kemampuannya dalam dunia kerja, karyawan mendapatkan perlakuan yang sama, adil, dan *fair* dalam perusahaannya, terjadinya komunikasi terbuka dan memiliki perasaan saling percaya antar karyawan, karyawan diberikan peluang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pada perusahaan, karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan cukup, perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman, tenang, dan nyaman bagi karyawan.

Hasil studi pendahuluan yang didapatkan setelah dilakukan wawancara pada awal September dengan 6 karyawan dari divisi produksi, HRD, *finance*, dan IT diketahui bahwa persepsi kualitas kehidupan kerja pada PT. X digambarkan dengan disediakannya tempat kerja yang kondusif, sehat, dan aman, walaupun sedang di masa pandemi COVID-19 PT. X menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, dan juga menerapkan sistem 3T yaitu *Tracing, Testing, Treatment* untuk meminimalisir penularan COVID-19 pada PT X. PT X memberikan kompensasi yang seimbang kepada para karyawannya, namun terdapat beberapa karyawan masih merasa bahwa gaji yang didapat tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang ada. Perusahaan memberikan berbagai bentuk pelatihan yang harus diikuti oleh setiap karyawan minimal 2x dalam setahun, contoh pada divisi produksi terdapat pelatihan pengoperasian *crane*, sedangkan pada divisi *finance* terdapat pelatihan pembukuan, akuntanis, dan juga pelatihan program-program akuntansi. Karyawan dan atasan memberikan dukungan satu sama lain terhadap rekan kerjanya. Karyawan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, tidak menunda, serta melakukan koordinasi yang baik dengan divisi lain jika diperlukan.

Karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan merasakan rasa semangat, dan perasaan tertantang terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakannya, selain itu karyawan tidak akan merasa tertekan dan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sebuah beban pekerjaan, sehingga pada saat mengerjakan pekerjaan tersebut karyawan akan merasa senang dan tidak Lelah, dengan demikian karyawan tersebut juga telah memiliki keterikatan yang tinggi pada pekerjaannya. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan sebuah beban, sehingga karyawan akan merasa tertekan dan tidak semangat untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurendra dan Purnamasari (2017) menyebutkan bahwa pentingnya untuk memperhatikan kualitas

kehidupan kerja dalam perusahaan agar karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga perusahaan juga mampu menjaga produktifitas, serta meminimalisir turnover. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangsih yang efektif terhadap keterikatan kerja para karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) mengemukakan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan ialah dengan memperhatikan dan meningkatkan fasilitas fisik dan non fisik, terutama yang berkaitan dengan kenyamanan serta keamanan kerja, mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri karyawan, serta mendapatkan kesempatan untuk terus bekerja.

Berdasarkan dari fenomena dan studi pendahuluan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X

## METODE

Metode kuantitatif korelasional merupakan metode yang digunakan sebagai rancangan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai metode yang bersifat objektif, terukur dan dianalisis dengan mengaplikasikan metode statistik yang akurat berdasarkan instrumen yang valid dan reliabel (Yusuf, 2014). Creswell (2014) menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan metode kuantitatif non-eksperimental yang dapat menggambarkan serta mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan metode statistik. Oleh karena itu, rancangan penelitian ini sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi dimana kebutuhan karyawan dipenuhi dan diperhatikan oleh perusahaan, dan juga diberikannya kesempatan terhadap karyawan untuk dapat memberikan saran terhadap sistem kerja organisasi, sedangkan keterikatan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan dengan memiliki semangat yang tinggi, profesional dalam bekerja, berkomitmen, memiliki kemauan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, fokus saat bekerja, dan juga berusaha untuk bertahan dan memberikan dedikasi yang terbaik kepada perusahaan

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan tetap yang telah bekerja sekurang-kurangnya 2 tahun dalam PT X, hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 38/1964 Pasal 1 bahwa karyawan dengan minimal masa kerja 2 tahun telah

mengetahui dan memahami kebijakan, kondisi, serta peraturan dalam perusahaan (Rahmi & Riyono, 2016). Penelitian ini menggunakan 80 karyawan PT X sebagai populasi penelitian. Teknik penentuan subjek yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang merupakan teknik dalam menentukan jumlah sampel dengan menerapkan seluruhnya bagian populasi penelitian untuk dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Sebanyak 80 karyawan PT X digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan untuk *try out* (uji coba) sebanyak 30 karyawan, sedangkan 50 karyawan lainnya digunakan untuk subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang didasarkan pada dua jenis skala, yaitu skala kualitas kehidupan kerja yang didasarkan pada dimensi yang dicetuskan oleh Walton (1980) yang terdiri dari dimensi *adequate and fair pay, advancement opportunities, bill or right, development of human capacities, human relations, social relevance of employer, safe environment* dan *total life space*. Sedangkan skala keterikatan kerja dikembangkan berdasarkan dimensi yang dicetuskan oleh Bakker & Leiter (2010) yang terdiri dari dimensi *vigor, dedication, absorption*. Model penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan lima pilihan jawaban yang tersedia yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Subjek dapat memilih salah satu yang paling sesuai diantara lima alternatif jawaban yang telah disediakan.

Uji coba skala yang dilakukan diujikan kepada 30 karyawan dengan maksud untuk mengetahui dan memastikan daya beda aitem dan reliabilitas aitem. Berdasarkan *try out* yang telah diselenggarakan didapatkan hasil nilai uji daya beda aitem terhadap kedua skala yang telah disusun oleh peneliti yang dihitung dengan bantuan program *SPSS 26.0 for mac*. Menurut Azwar (2012) aitem yang memiliki koefisien daya beda  $> 0.30$  dapat digunakan, sebaliknya aitem yang memiliki koefisien daya beda  $< 0.30$  harus dieliminasi dan tidak digunakan. Uji daya beda aitem yang didapatkan pada skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0.329 hingga 0.787 dimana dari 64 aitem diperoleh 62 aitem yang valid, sehingga 2 aitem lainnya dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan sedangkan untuk uji daya beda aitem skala keterikatan kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0.350 sampai dengan 0.816 dimana semua aitem dalam skala keterikatan kerja penelitian ini dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap kedua skala dengan mengaplikasikan teknik *Alpha Cronbach* melalui program *SPSS 26.0 for mac*. Tinggi rendahnya nilai reliabilitas dapat dilihat melalui koefisien reliabilitas pada rentang angka 0 – 1.00 (Azwar, 2012). Nilai data akan dianggap reliabel jika semakin mendekati nilai 1.00 (Azwar, 2012). Berikut hasil uji reliabilitas terhadap skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja:

**Tabel 1. Indeks Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian**

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas ( <i>Alpha Cronbach</i> )	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.967	Reliabel
Keterikatan Kerja	0.954	Reliabel

Melalui tabel 2 yang telah ditampilkan maka ditarik kesimpulan bahwa nilai reliabilitas dari kedua skala memperlihatkan nilai yang sangat tinggi karena mendekati nilai 1.00. Skala kualitas kehidupan kerja didapatkan nilai sebesar 0.967 sedangkan pada skala keterikatan kerja didapatkan nilai sebesar 0.954.

Teknik analisa data yang telah diperoleh pada penelitian ini diolah menggunakan teknik analisa korelasi *product moment*. Hasil dari perhitungan analisa korelasi *product moment* ini akan diketahui seberapa besar hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja. Sedangkan untuk uji asumsi akan menggunakan teknik analisa uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *test normality Kolmogrov-Smirnov* dengan keterangan data dapat diterima dengan distribusi normal jika nilai probabilitasnya  $> 0.05$ . sedangkan untuk uji linearitas pada penelitian ini menggunakan teknik *test for linearity* dengan keterangan nilai taraf signifikansi sebesar 5% ( $p < 0.05$ ). Perhitungan uji asumsi dan uji hipotesis pada penelitian ini akan dianalisa menggunakan bantuan *software SPSS 26.0 for mac*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 50 karyawan di PT. X, peneliti memperoleh data penelitian yang nantinya dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut dengan menggunakan *software SPSS 26.0 for mac* guna mengetahui hasil *descriptive statistic* dari data tersebut. Berikut data *descriptive statistic* yang telah diperoleh:

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	50	197	299	275.0	16.892
Keterikatan Kerja	50	131	176	159.0	9.543

Berdasarkan hasil dari *descriptive statistic* yang telah dipaparkan dalam tabel 2. Ditemukan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 50 karyawan. Variabel kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini mendapatkan nilai tertinggi (*max*) sebesar 299, sedangkan untuk nilai terendah (*min*) dalam variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan nilai sebesar 197. Nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 275.0 dan nilai *standart deviation* dalam variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 16.892. Sedangkan pada variabel keterikatan kerja nilai tertinggi (*max*) yang diperoleh sebesar 176, sedangkan untuk nilai terendah (*min*) dalam variabel keterikatan kerja diperoleh nilai sebesar 131. Nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel keterikatan kerja sebesar 159.0 Dan nilai *standart deviation* dalam variabel keterikatan kerja sebesar 9.543.

### A. Hasil Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya analisa uji normalitas adalah untuk mengetahui pengelompokan data pada kedua variabel yang berdistribusi normal maupun yang tidak normal. Dasar dalam uji normalitas ini menggunakan uji normalitas *test of normality Komlogrov Smirnov* dengan bantuan *software SPSS 26.0 for mac*. Dalam uji *test of normality Komlogrov Smirnov*, data dianggap berdistribusi normal jika nilai probabilitas memiliki nilai lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ). Dan data akan dianggap tidak normal jika nilai probabilitas yang didapat memiliki nilai kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) (Sugiyono, 2013).

Berikut nilai *test of normality Komlogrov Smirnov* pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.195	Data Distribusi Normal
Keterikatan Kerja	0.200	Data Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah ditunjukkan dalam tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja dalam penelitian ini memiliki data berdistribusi normal. Hal ini mengacu pada nilai signifikansi yang menunjukkan nilai probabilitasnya lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) pada kedua variabel. Nilai signifikansi yang didapatkan oleh variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.195 sedangkan nilai signifikansi yang didapatkan pada variabel keterikatan kerja sebesar 0.200

### Uji Linearitas

Tujuan dilakukannya analisa uji linearitas yakni untuk mengungkapkan korelasi yang linier antara kedua variabel, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja (Ghozali, 2016). Dasar yang digunakan adalah *test of linierity* dengan bantuan *SPSS 26.0 for mac*. Data penelitian akan dianggap linier apabila nilai signifikansi menunjukkan nilai yang kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ).

Berikut hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* pada variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan:

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Data berdasarkan**

<i>Linearity</i>		
Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.000	Linier
Keterikatan Kerja		

Tabel 4 di atas mengungkapkan dapat bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja dalam penelitian ini memiliki data yang linear. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi berdasarkan *linierity* yang tidak lebih dari 0.05 ( $p < 0.05$ ). Signifikansi yang didapatkan dari variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja sebesar 0.000. Hasil uji linearitas yang dilihat dengan menggunakan *deviation from linearity* dapat dikatakan linear bila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), maka hasil data tersebut dapat dikatakan tidak linear.

Berikut hasil uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* pada variabel keterikatan kerja dan variabel kualitas kehidupan kerja, sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Data berdasarkan**  
*Deviation from Linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.101	Linier
Keterikatan Kerja		

Berdasarkan tabel 5 hasil uji linieritas berdasarkan *deviation from linearity* yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0.101. Hal ini dapat diartikan bahwa data yang telah diolah oleh peneliti telah linear, karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ).

### B. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dihitung guna mengetahui uji asumsi yang dianalisis sebelumnya dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis berguna untuk mengetahui adakah hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan ialah teknik korelasi *product moment* yang dianalisis dengan *software SPSS 26.0 for mac*. Dalam uji hipotesis, data akan dikatakan memiliki hubungan jika taraf signifikansi yang ditunjukkan antar variabel memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ). Namun, jika taraf signifikansi dari kedua variabel menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) maka dapat diartikan data tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

**Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berikut hasil uji hipotesis *product moment* pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja:

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Product Moment***

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,517	0,000	Hubungan Signifikan
Keterikatan Kerja	0,517	0,000	Hubungan Signifikan

Hasil uji hipotesis yang dipaparkan dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan cukup kuat, Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi dari kedua variabel sebesar 0.517 yang bermakna bahwa nilai

tersebut berada pada interval koefisiensi korelasi 0,40 – 0.599 yang memiliki arti bahwa kedua variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Sedangkan, nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu “hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X” diterima.

## PEMBAHASAN

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengungkapkan hubungan dari dua variabel, yakni kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Hasil yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini, kemudian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 26.0 for mac*. Berdasarkan data yang telah didapatkan dari 50 karyawan PT.X didapatkan nilai signifikansi korelasi antara kedua variabel sebesar 0.000 yang mana hasil yang didapatkan tidak lebih besar daripada 0.05 ( $p < 0.05$ ). Maka hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X. Dengan kata lain, kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil analisa korelasi yang telah diolah dengan menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment* dengan bantuan dari *software SPSS 26.0 for mac* didapatkan nilai koefisiensi korelasi ( $r$ ) sebesar 0.517 ( $r=0.517$ ). Hal ini dapat dikatakan bahwa antara kedua variabel, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang cukup tinggi / kuat. Dikarenakan, nilai koefisien korelasi yang telah didapatkan berada dalam interval 0.40 – 0.599. Arah hubungan dalam penelitian ini menunjukkan adanya arah yang positif, sehingga hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja berjalan searah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dalam sebuah perusahaan, akan semakin meningkat juga keterikatan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut, hal ini berlaku sebaliknya, jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada perusahaan tersebut, maka keterikatan kerja dalam perusahaan tersebut juga rendah. Sehingga  $H_0$  dalam penelitian ini ditolak, dan  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

Kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja memiliki kaitan yang erat. Adanya persepsi kualitas kehidupan kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan mampu menambah rasa keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan yang memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan serta berusaha untuk mensejahterahkan karyawannya akan meningkatkan rasa keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan berusaha bekerja semaksimal mungkin dan mengupayakan usaha yang terbaik dalam menuntaskan pekerjaan yang dimilikinya, selain itu karyawan akan memiliki dorongan lebih besar untuk menetap dan tinggal dalam perusahaan (Irmawati & Wulandari Kn, 2017). Penelitian ini menunjukkan arah yang selaras dengan pernyataan yang dikemukakan Bakker (2011) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu komponen penting yang menyebabkan karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya, hal ini terdapat dalam faktor *job resources*, hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja memiliki peran dalam memotivasi karyawan agar karyawan memiliki dedikasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta menimbulkan perasaan yang mengikat terhadap pekerjaannya dan terlibat secara maksimal dalam urusan penyelesaian pekerjaan perusahaan.

Menurut Bakker & Albrecht (2018) keterikatan kerja adalah gambaran sikap karyawan yang dicerminkan melalui keterlibatan diri secara penuh dalam pekerjaannya serta perasaan terikat yang ditunjukkan melalui sikap antusias yang tinggi, bekerja secara maksimal, dan tidak melalaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Keterikatan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan afektif yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dalam pekerjaannya yang digambarkan dengan adanya semangat tinggi, rasa antusias untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan yang dimilikinya (Bakker & Leiter, 2010), sependapat dengan definisi yang dituturkan Schaufeli & Bakker (2010) yang menyebutkan bahwa keterikatan kerja ialah keadaan pikiran yang dimiliki karyawan secara positif, dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dengan adanya pemikiran positif dan rasa puas terhadap pekerjaannya, karyawan cenderung akan merasa terikat terhadap pekerjaannya yang dicerminkan melalui rasa komitmen terhadap pekerjaannya, rasa bangga terhadap pekerjaannya, berusaha untuk mendukung secara penuh terhadap kemajuan perusahaan, dan rasa puas terhadap pekerjaan serta perusahaannya (Haid & Sims, 2012).

Dimensi dalam penelitian ini berdasarkan pada dimensi yang dicetuskan oleh Bakker & Leiter (2010). Dimensi keterikatan kerja ini dibagi menjadi tiga dimensi

yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Setelah dilakukan penelitian terhadap 50 karyawan PT X, peneliti dapat memperoleh nilai rata-rata pada setiap dimensi dalam variabel keterikatan kerja, yaitu dimensi *vigor* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.42, dimensi *dedication* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.48, dan dimensi *absorption* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.37.

Dimensi *dedication* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang merasa tertantang dalam menyelesaikan rintangan dalam pekerjaannya, dan juga rasa tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Dimensi *dedication* ini mendapatkan nilai *mean* yang paling tinggi ketimbang dua aspek lainnya. Berpegang pada hasil *mean* tersebut dapat terlihat bahwa karyawan pada PT.X bertanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan, hal ini digambarkan melalui sikap karyawan yang lebih mementingkan untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing dibandingkan melakukan kegiatan lain disaat jam kerja, selain itu karyawan juga tidak melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya kepada rekan kerjanya, dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik meskipun sedang mengerjakan tugas yang sulit. Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) karyawan yang bersedia bekerja lembur, tidak melimpahkan pekerjaan yang dimiliki terhadap orang lain, menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki dengan tanggung jawab penuh dengan cepat dan teliti merupakan gambaran dari *dedication*.

Dimensi *vigor* penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang mampu bertahan dalam pekerjaannya meskipun dalam situasi yang sulit, dan juga rasa antusias dalam bekerja. Karyawan pada PT.X menunjukkan kemampuan untuk bertahan dalam perusahaan dengan baik meski sedang mengalami situasi yang sulit, hal ini digambarkan dengan sikap pantang menyerah saat sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Karyawan pada PT. X juga mempunyai rasa antusias yang baik saat bekerja yang digambarkan dengan rasa semangat dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dimiliki. Namun, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat mengungkapkan bahwa karyawan pada PT.X kurang memiliki keinginan untuk bekerja melampaui target yang ada, kebanyakan karyawan lebih memilih untuk mengerjakan tugas apa adanya sesuai dengan target perusahaan. Dimensi *dedication* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang merasa tertantang dalam menyelesaikan rintangan dalam pekerjaannya, dan juga rasa tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Dimensi *Absorption* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang memiliki fokus dan konsentrasi tinggi dalam

penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan. Hal ini menerangkan bahwa karyawan pada PT.X memiliki konsentrasi yang baik saat bekerja, hal ini digambarkan dengan sikap karyawan yang fokus, tidak mengerjakan hal-hal lain, ataupun memikirkan hal-hal lain saat bekerja, sehingga karyawan menikmati waktu-waktu saat bekerjanya dan dapat bekerja semaksimal mungkin.

Selanjutnya variabel kualitas kehidupan kerja, kualitas kehidupan kerja menurut Walton (1980) menjelaskan bahwa perusahaan diharapkan untuk mengetahui dan merespon kebutuhan-kebutuhan dari karyawan dalam perusahaannya sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut merasa semangat dan termotivasi saat bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Cascio (2013), kualitas kehidupan kerja merupakan sikap individu yang menggambarkan perasaan semangat dan senang saat bekerja. Perasaan senang dan semangat kerja ini muncul jika perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan gaji yang diberikan serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Jika beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan porsinya, karyawan akan mampu mengatur waktunya dan juga menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin. Dengan begitu, karyawan akan memiliki rasa puas dan senang saat mengerjakan pekerjaannya. Menurut Helmiatin (2013) kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak positif kepada sikap serta produktivitas kerja individu, hal ini terjadi jika karyawan merasakan rasa puas dan bangga pada pekerjaan, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal, dan sepenuh hati sehingga hal tersebut tentu akan meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut.

Dimensi dalam penelitian ini berlandaskan pada dimensi yang telah dipaparkan oleh (R. Walton, 1980). Dimensi kualitas kehidupan kerja ini berisi sebanyak delapan dimensi, diantaranya *adequate and fair pay*, *advancement opportunities*, *bill or right*, *development of human capacities*, *human relations*, *social relevance of employer*, *safe environment* dan *total life space*. Masing-masing dari dimensi yang telah digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *mean* yang berbeda, yaitu pada dimensi *adequate and fair pay* nilai rata-rata yang didapatkan setelah dilakukannya penelitian sebesar 4.31, sedangkan dimensi *advancement opportunities* memiliki nilai rata-rata sebesar 4.29, dimensi *bill or right* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.46, selanjutnya dimensi *development human of capacities* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.4, dimensi *human relations* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.53, dimensi *social of relevances employer* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.55, dimensi *safe environment* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.44, dan yang terakhir adalah

dimensi *total life space* yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4.46.

Dimensi *adequate and fair pay* pada penelitian ini menggambarkan mengenai pemberian kompensasi, gaji, dan tunjangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat diketahui bahwa PT.X telah memenuhi gaji, kompensasi dan tunjangan karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki. PT. X memberikan kompensasi yang seimbang jika karyawan harus bekerja melebihi batas jam kerja yang telah disepakati. Dimensi *advancement opportunities* pada penelitian ini menggambarkan mengenai kesempatan yang diberikan kepada karyawan dalam mengembangkan diri terkait profesionalitasnya dalam bekerja. Dimensi ini memiliki nilai *mean* yang lebih rendah dibanding nilai *mean* dari dimensi lainnya, sehingga melalui hal ini dapat terungkap bahwa karyawan pada PT.X merasa kurang berkesan terhadap pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan, namun karyawan merasa bahwa PT.X memberikan jenjang karir bertahap yang adil kepada setiap karyawannya, selain itu karyawan memiliki posisi jabatan yang aman pada perusahaan. Dimensi *bill or right* merupakan dimensi yang mengacu mengenai pemberian hak-hak secara adil terhadap karyawannya. PT X memperhatikan dan memenuhi hak-hak karyawannya secara adil, selain itu perusahaan juga membuka peluang bagi setiap karyawannya untuk menyampaikan aspirasi dan masukan untuk perkembangan perusahaan.

Dimensi *development of human capacities* merupakan dimensi yang digambarkan mengenai pemberian otonom atau kepercayaan terhadap setiap karyawan pada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan pada PT. X diberikan wewenang secara penuh dalam setiap pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tugasnya, perusahaan juga mendukung karyawan untuk dapat mengembangkan potensinya dengan cara berinovasi secara aktif untuk mengembang ide-ide serta gagasan yang dimiliki karyawan saat bekerja. Dimensi *safe environment* dalam penelitian ini digambarkan melalui adanya kondisi yang aman dan sehat yang tercipta dalam lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, baik secara fisik maupun secara psikologis. PT.X berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, aman, dan kondusif, dimana PT.X memperhatikan dan menjalankan prosedur K3 dengan baik, selain itu PT.X juga menyediakan layanan kesehatan kepada setiap karyawannya. Disaat pandemik COVID-19 berlangsung PT.X menerapkan protokol kesehatan dengan baik,

memperhatikan kesehatan karyawan dengan melakukan *test of covid* secara rutin.

Dimensi *social of relevances* dalam penelitian ini digambarkan melalui peran pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan dalam menjaga kualitas serta kondisi karyawan agar terciptanya citra perusahaan yang baik. Dimensi ini memiliki nilai rata-rata paling tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa PT. X berhasil menjaga dan mewujudkan tempat kerja yang ideal terhadap karyawannya, sehingga karyawan memiliki rasa bangga telah menjadi bagian dari PT. X, dengan begitu PT.X juga berhasil menciptakan citra perusahaan yang baik di masyarakat. Menurut Walton (1973) organisasi yang tidak dapat melaksanakan tanggung jawab sosialnya dapat menyebabkan penurunan produktifitas pada karyawan, sedangkan perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial yang baik akan mampu meningkatkan *self-esteem* karyawan, sehingga karyawan akan juga merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Fernandes et al., 2017).

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja cenderung dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Alqarni (2016), yang menyebutkan bahwa perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikologis dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan, dengan begitu karyawan akan meningkatkan rasa dedikasi, antusiasme, dan produktivitas karyawan dalam bekerja yang juga akan meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang relevan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2020) berjudul "*Quality Of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta*". Penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Dalam penelitian ini variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai *mean* empirik sejumlah 108.22 yang berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta memiliki kesejahteraan mental dan fisik yang cukup positif saat bekerja, sedangkan nilai empirik keterikatan kerja pada penelitian ini sebesar 68.97 berada pada kategori tinggi, dimana dosen perguruan tinggi Yogyakarta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Hasil yang di ungkapkan dalam penelitian ini adalah hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja, dimana dosen yang

berpandangan positif terhadap kualitas kehidupan kerjanya akan mengoptimalkan kompetensi dan kemampuannya untuk bekerja sehingga dosen akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya. Selain itu, terdapat penelitian lainnya yang sejalan yaitu menurut Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta”. Hasil uji hipotesis dari penelitian tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0.345 ( $r=0.345$ ) dengan nilai signifikansi value  $p$  sebesar 0.002 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta, hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja.

Nilai koefisien korelasi yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 0.517 yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antar kedua variabel. Dilihat dari kategori hubungan yang tidak berada pada kategori sangat kuat ini menandakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja selain kualitas kehidupan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bakker (2011) yaitu terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, diantaranya *job resources* dan *personal resources*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan” yang dilakukan oleh Elfitasari & Mulyana (2020) yang menunjukkan adanya hubungan antar kedua variabel dengan nilai  $r$  sebesar 0.285. Nilai korelasi pada penelitian ini tergolong lemah hal ini dikarenakan aspek *dedication* yang dimiliki karyawan masih tergolong baik walaupun karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap beban kerja masing-masing. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Santoso & Jatmika (2017) dengan judul “Hubungan Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Agen Asuransi PT X” yang diteliti oleh. Penelitian yang dilakukan terhadap 104 agen PT. X ini menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0.003 ( $p < 0.05$ ), sedangkan nilai koefisien yang didapat sebesar 0.286 ( $r=0.286$ ). Hal ini menandakan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif namun tergolong lemah. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Hisbullah & Izzati (2021) yang berjudul “Hubungan Antara Optimisme Dengan *Work Engagement* Pada Guru”. Penelitian yang dilakukan kepada 57 guru ini menunjukkan hasil yang positif dan kuat, dimana nilai koefisien pada penelitian ini sebesar 0.918 ( $r=0.918$ ), dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.5$ ).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 karyawan PT.X dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang mengacu pada dimensi yang dicetuskan oleh Walton (1980) selain itu penelitian ini juga menggunakan skala keterikatan kerja yang mengacu pada dimensi yang dicetuskan oleh Bakker & Leiter (2010). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima opsi pilihan jawaban yang tersedia. Hasil uji korelasi yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program *spss 26 for mac* yang menghasilkan nilai  $p$  value signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), sehingga hal ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja. Nilai koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0.517 ( $r=0.517$ ) yang berarti antar kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat. Hubungan yang positif antar kedua variabel ini dapat diartikan jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT X. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika nilai kualitas kehidupan kerja yang didapatkan rendah, maka nilai keterikatan kerja yang akan didapatkan juga rendah.

### Saran

Mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti bermaksud memberikan saran terhadap beberapa pihak-pihak terkait, yaitu:

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan hasil positif dan sesuai dengan kondisi lingkungan pada PT X. Namun, akan lebih baik jika perusahaan mampu menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada PT X, dengan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja ini maka akan memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Melalui penelitian ini, terlihat bahwa dimensi *advancement opportunities* dalam variabel kualitas kehidupan kerja ini tergolong rendah. Perusahaan dapat lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan dan mengeksplor kemampuan diri dalam bekerja dengan memberikan pelatihan maupun pendidikan secara rutin dan sesuai dengan *job description* karyawan, memberikan jenjang karir yang baik, selain itu perusahaan dapat memberikan kepercayaan secara

penuh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi variabel keterikatan kerja selain variabel kualitas kehidupan kerja, seperti *self-esteem*, persepsi beban kerja, dan *self-efficacy* yang merupakan faktor *personal resource* dalam keterikatan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat berfokus pada subjek karyawan dengan jumlah sampel yang lebih banyak, hal ini dikarenakan jumlah subjek dalam penelitian ini masih terbatas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at king abdulaziz university. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 118–135.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2004). *Work engagement: A Handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, Arnold B. (2012). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, Arnold B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 241746.
- Britt, T. W., McKibben, E. S., Dusseau, H. N. O., Shorridge, T. M. G., & 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), 1830–1846. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00920.x>
- Cascio, W. F. (2013). *Managing human resources* (8th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Dessler, G. (2013). Human resource management. In *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences* (13th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1).
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Filho, C. G. C., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 1–20.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haid, M., & Sims, J. (2012). Employee engagement: Maximizing organizational performance. *The Coaching Psychologist*, 7(1), 27–34.
- Helmiatin. (2013). Implementasi kualitas kehidupan kerja (Quality of Worklife) dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 532–544.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 1–14.
- Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(1), 27. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116–128.

- Jannatin, M. K., & Hadi, C. (2012). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) terhadap produktivitas karyawan produksi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 144–148.
- Kahn, W. A. (2013). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Khusnullia, S., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 56–69.
- Latukau, S., Setyawati, N. W., Woelandari, D. S., & Yunita, T. (2020). Analisa quality of work life (QWL) dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 469. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.52>
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role*. Society for Human Research Management. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2007.324>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2016). *The maslach burnout inventory manual*. 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148–154. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- Park, J., & Gursay, D. (2012). *Generation effect on the relationship between work engagement, satisfaction, and turnover intention among US Hotel Employees*. 274–282.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. *Empati*, 7(1), 373–380.
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan mediator nilai-nilai kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 64–76. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.64-76>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education, Inc. file:///C:/Users/JOVEN/EJEMPLAR/Music/002 Administracion.pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of organizational behaviour*. Pearson Education Limited.
- SANTOSO, M. R., & JATMIKA, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi Pt X. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i2.3853>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociologia (Slovakia)*, 46(3), 283–299.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160–169.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Alfabeta.
- Timossi, L., Pedroso, B., Francisco, A., & Pilatti, L. (2012). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, February 2019*, 1–17.
- Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. *Professional Psychology: Research and Practice*, 11(3), 484–493. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.484>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Yadav, R., & Khanna, A. (2014). Literature review on quality of work life and their dimensions. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(9), 71–80. <https://doi.org/10.9790/0837-19957180>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*.