

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Adelia Hafni Pratiwi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, e-mail: adelia.18062@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, e-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja terhadap karyawan. Metode pada penelitian berikut memakai metode penelitian kuantitatif korelasional. Pengambilan jumlah sampel pada penelitian berikut memakai teknik *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal selama dua tahun dengan jumlah subjek sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yang terdiri dari skala keterikatan kerja serta skala kualitas kehidupan kerja. Data yang diperoleh selanjutnya di analisa memakai uji korelasi *product moment* memakai *software SPSS 26.0 windows*. Hasil analisa data diperoleh bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja terhadap karyawan. Hasil tersebut terbukti dari taraf signifikansi sebanyak 0.000 ($p < 0.05$) dengan skor koefisien korelasi sebanyak 0.962. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi juga hubungan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah juga keterikatan kerja.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja, karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between the quality of work life with work engagement with employees. The method in the following research uses correlational quantitative research methods. Sampling in the following study used a purposive sampling technique using the criteria of employees who have worked for at least two years with a total of 30 employees as subjects. The data collection technique in this study used a scale consisting of a work engagement scale and a work life quality scale. The data obtained were then analyzed using the product moment correlation test using SPSS 26.0 windows software. The results of data analysis show that there is a relationship between the quality of work life and work engagement with employees. These results are evident from the significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient score of 0.962. Based on the results of the analysis that has been done, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between the quality of work life and employee engagement. This shows that the higher the quality of work life, the higher the working relationship of employees at the company. This also applies vice versa, if the lower the quality of work life, the lower the work engagement.

Keywords: quality of work life, work engagement, employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi hal yang krusial bagi perusahaan sebagai salah faktor kunci dalam mencapai perolehan. Sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan itu sendiri (Hermawan et al 2017). Maka dari itu sumber

daya manusia yang berada pada suatu perusahaan diharuskan untuk tetap produktif. Jika suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia berkualitas juga produktivitas tinggi akan memperoleh dampak yang positif untuk kemajuan suatu perusahaan itu sendiri (Iswati & Mulyana, 2021). Pada suatu perusahaan harus memberikan perhatian bagi karyawannya, dimana hal

tersebut dilaksanakan untuk kelangsungan kemajuan dari perusahaan itu sendiri dengan memastikan keamanan dari karyawan saat bekerja dan memberikan kenyamanan bagi karyawan (Pri & Zamralita, 2018). Dari hal tersebut dapat membuat perusahaan akan berusaha agar menjadikan karyawan mempunyai perasaan terikat pada pekerjaannya dan pada perusahaan. Karyawan yang sudah mempunyai rasa keterikatan pada pekerjaan mereka dapat mempunyai peran yang ikut andil dalam menciptakan suasana kerja yang tenang. Jika karyawan dapat mengorganisir sikap dan perilakunya, hal tersebut akan memperoleh kualitas kerja dan dapat membangun hubungan antar rekan kerja dengan baik.

Perusahaan akan memerlukan karyawan yang mempunyai peran berkualitas, unggul dan berdedikasi tinggi pada pekerjaannya. Tidak hanya unggul dan berkualitas suatu perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki usaha yang gigih dan bertanggung jawab saat melakukan pekerjaan (Mujiasih, 2015). Pada karyawan sikap yang harus mereka miliki yakni salah satunya keterikatan. Dimana saat karyawan mempunyai rasa terikat pada pekerjaannya tentunya mempunyai rasa dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu dapat memunculkan perasaan berat untuk meninggalkan pekerjaannya dan mempunyai usaha untuk mengembangkan kemampuan pada perusahaan. Keterikatan kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa motivasi saat bekerja dan mempunyai antusias, komitmen, bersemangat.

Terdapat beberapa faktor saat karyawan dikatakan mempunyai rasa keterikatan kerja pada pekerjaannya, yaitu saat karyawan mempunyai rasa keterikatan yang bertambah tinggi, jika perusahaan memberikan hak karyawannya dengan baik maka hal tersebut juga sebuah upaya yang menarik karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Kedua, jika semakin tinggi rasa keterikatan pekerjaan yang dipunyai, maka karyawan tersebut akan mempunyai rasa ingin berada di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Berlaku sebaliknya jika karyawan mempunyai rasa keterikatan yang rendah, dan mempunyai rasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada hasil kerjanya (Iswati & Mulyana, 2021). Hal tersebut dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan yang dilaksanakannya yakni sebuah tekanan dan tanggungan pekerjaan yang harus segera diselesaikan (Nurendra & Purnamasari, 2017). Keterikatan kerja mempunyai dampak besar pada perusahaan, jika sebuah perusahaan karyawannya tidak mempunyai rasa keterikatan pada pekerjaan perolehan berdampak pada perusahaan itu sendiri yang berakibatkan karyawan dapat meninggalkan perusahaan.

Sebuah perusahaan harus berupaya agar menciptakan situasi yang dapat mendorong seorang karyawan agar dapat lebih terikat pada pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan juga kemampuan karyawan akan meningkat dengan optimal guna menggapai tujuan yang telah diberikan ketetapan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri yakni seperti kualitas kehidupan kerja, lingkungan tempat bekerja, kompensasi, komunikasi, motivasi, budaya, jabatan, kualitas pekerjaan, pelatihan, kedisiplinan, kepuasan, kepemimpinan, dan lain sebagainya (Pasaribu & Indrawati, 2016).

Berdasarkan dari paparan Bakker dan Leiter (2010) keterikatan kerja merupakan apabila karyawan mempunyai rasa keterikatan dengan pekerjaannya, mereka akan memiliki dorongan untuk menggapai tujuan-tujuan yang menantang, ingin merasa berperolehan dan juga mempunyai rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Ari et al (2013) menjelaskan keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis pada seseorang yang memiliki sifat positif dapat dilihat dengan upaya yang kuat secara fisik maupun mental saat melakukan pekerjaan dan mempunyai rasa terlibat yang kuat pada pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi penuh dalam bekerja. Bakker dan Xanthopoulou (2013) mengatakan bahwa keterikatan kerja memberikan peluang pada karyawan untuk memperluas pemikirannya serta karyawan dapat melakukan motivasi untuk mengembangkan diri dengan pembelajaran serta pencapaian tujuan.

Disisi lain Bakker (2011) mengatakan jika keterikatan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dengan mendedikasikan dirinya seperti fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaannya. Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut mendapatkan kesimpulan jika keterikatan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki seorang karyawan yang ditandai dengan munculnya pikiran positif yang kuat secara fisik maupun emosional seperti semangat dengan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan-tujuannya dan mempunyai rasa dedikasinya pada pekerjaannya yang nantinya individu akan mempunyai rasa terikat terhadap perusahaan maupun pekerjaannya.

Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan bahwa ada 3 dimensi pada kaitan kerja yakni. "*Vigor, Dedication, Absorption*". *Vigor* merupakan sebuah bagian fisik atau perilaku karyawan yang menandakan suatu tingkatan energi yang tinggi dan daya tahan karyawan tersebut ketika bekerja. *Dedication* ialah sebuah keterikatan emosi karyawan seperti perasaan bermakna antusias dalam pekerjaan, inspirasi, tantangan, dan rasa bangga pada pekerjaan. *Absorption* merupakan

keterikatan kognitif pada karyawan yang mempunyai karakteristik seperti memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya dan menanamkan diri pada pekerjaan hingga dirasa waktu cepat berlalu.

Keterikatan kerja merupakan tingkatan keterikatan antara sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya dimensi dari keterikatan kerja yaitu energi yang tinggi, pengabdian, dan dedikasi selama karyawan tersebut bekerja.

Mujiasih (2015) mengatakan bahwa karyawan yang mampu dinyatakan mempunyai rasa keterikatan kerja yang tinggi hendaknya mempunyai beragam karakteristik yaitu 1) tingginya konsentrasi karyawan dalam bekerja dan karyawan selalu fokus dalam mengerjakan pekerjaan; 2) karyawan selalu menjadi bagian dari suatu kelompok serta tidak melakukan pekerjaan dengan individualis; 3) saat melakukan segala hal kerja karyawan tidak mempunyai rasa tertekan serta dapat mengakhiri pekerjaannya; 4) karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan juga dapat membuat perubahan yang signifikan bagi perusahaan; 5) karyawan dalam melewati tantangan serta melakukan percobaan pada hal yang terbaru.

Berdasarkan dari perolehan wawancara yang telah dilaksanakan dengan supervisor A yang menyatakan jika hubungan antara pimpinan dan karyawan sudah seperti keluarga, tetapi tetap tahu batasan serta menghargai pimpinan, dan hubungan kekeluargaan antar rekan kerja pada perusahaan ini juga erat dengan diadakannya *family gathering*. Supervisor A juga mengatakan jika munculnya keterikatan kerja pada karyawan bisa terlihat dari semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti saat karyawan menyelesaikan *key performance* sebelum *deadlinenya* tiba dan mampu mengatasi tuntutan dari atasan yang mewajibkan karyawan untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Adapun perolehan wawancara dengan beberapa staf. Staf A mengatakan jika para karyawan memiliki rasa antusias pada pekerjaan seperti ketika karyawan bersedia diminta keluar kota untuk mengunjungi kantor yang dibawah naungan perusahaan tersebut dan beberapa karyawan juga sering kali pulang melebihi waktu yang seharusnya, dikarenakan dikarenakan lembur ataupun terkadang adanya tuntutan untuk tugas keluar kota, dimana hal tersebut terkadang pula karyawan dituntut dalam sehari mendapatkan tugas ke dua kota yang berbeda sekaligus. Selanjutnya perolehan wawancara pada staf B mengatakan jika karyawan mempunyai konsentrasi yang baik saat menyelesaikan pekerjaannya, mampu memisahkan permasalahan pribadi saat bekerja. Lalu staf C dan D mengatakan karyawan mampu memisahkan

permasalahan pribadi dengan pekerjaan hingga waktu istirahat atau jam bekerja selesai dan juga tidak ada karyawan yang keluar masuk kantor tanpa surat izin.

Bakker (2011) mengatakan jika terdapat faktor yang bisa berdampak terhadap keterikatan kerja yaitu *personal resource* serta *job resource*. Pada *job resource* pada umumnya menunjuk terhadap dimensi lingkungan seperti dimensi fisik, organisasional serta sosial. Namun, pada *personal resource* misalnya dari kondisi psikis karyawan, dan diperoleh penilaian diri yang bersifat positif yang berhubungan dengan kekuatan mental dari pegawai, lalu karyawan memiliki rasa yakin akan *skill* yang dimilikinya yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap lingkungan sekitarnya. Bakker (2011) mengatakan jika kualitas kehidupan kerja merupakan suatu dimensi yang bisa berpengaruh akan keterikatan kerja dan pada kualitas kehidupan pekerjaan termasuk pada faktor *job resource*. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari *job resource*, dikarenakan kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu usaha dalam melakukan pekerjaannya dengan tepat dan efektif saat ditempat kerja (Nurendra & Purnamasari, 2017). Lalu, Sinha (2012) menguraikan jika kualitas kehidupan kerja bisa menjadikan karyawan akan rasa nyaman dengan apa yang dilaksanakannya.

Walton (1980) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan pekerja merupakan sebuah sistem yang dilaksanakan oleh suatu organisasi agar dapat memberi respon semua kebutuhan karyawannya yaitu dengan adanya pengembangan mekanisme sehingga nantinya dapat menguntungkan, memberi dukungan dan kepuasan bagi para karyawan yang sedang bekerja pada suatu perusahaan. Sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Yadav dan Khanna (2014) kualitas kehidupan kerja adalah hal yang krusial untuk perusahaan agar tetap bisa *outstanding* serta dapat menahan karyawan, lalu dapat memberikan semua hal yang akan dibutuhkan untuk karyawan, serta hal tersebut menjadikan karyawan agar terdorong demi melaksanakan pekerjaan mereka secara lebih produktif dan kualitas tinggi bagi perusahaan. Disisi lain paparan dari Aini et al (2014) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal upaya yang didistribusikan suatu perusahaan dengan terstruktur demi agar dapat memberikan kesempatan untuk para pegawai supaya bisa menyalurkan perkembangan potensi-potensi yang dipunyai pada ketika menyelesaikan sebuah pekerjaan. Berdasar atas simpulan definisi-definisi diatas kualitas kehidupan kerja adalah suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan demi menyelesaikan semua kebutuhan karyawannya seperti memberi dukungan dan kepuasan bagi karyawan yang sedang bekerja, dengan adanya dukungan kepada karyawan

maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari pengembangan mekanisme tersebut.

Berikut paparan dari Walton (1980) bahwa terdapat delapan dimensi kualitas kehidupan kerja yakni: 1) *advancement opportunities* atau peluang kemajuan untuk karyawan; 2) *safe environment* (keselamatan serta pengolahan lingkungan kerja); 3) *social relevance of employer* (perusahaan memberikan sikap kepada lingkungan sekitar); 4) *adequate and fair pay* (bayaran yang layak dan rata); 5) *bill or right* (hak yang didapat); 6) *total life space* (hubungan yang seimbangan antara pekerjaan dan keluarga); 7) *development of human capacities* (pengembangan dan pelatihan); 8) *human relations* (hubungan dan Kerjasama). Pada perusahaan kualitas kehidupan kerja menguraikan bahwa kebutuhan setiap karyawan sudah terpenuhi seperti fasilitas yang didapatkan, dan kompensasi sudah dilaksanakan secara adil sesuai dengan peran pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan pemahaman seseorang pada sejahtera di perusahaan maupun lingkungan kerja secara menyeluruh ditandai dengan delapan dimensi di atas.

Irawati (2015) menyimpulkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kualitas kehidupan pekerjaan yaitu keinginan (lingkungan kerja yang kondusif), kebutuhan (imbalan), serta kesempatan demi menerapkan keterampilannya serta juga wawasan yang dipunyai pegawai pada perusahaan ketika karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Sesuai dengan perolehan wawancara yang dilaksanakan terhadap staf A memaparkan jika kualitas kehidupan kerja yang terjadi dalam perusahaan yang akan diteliti yaitu karyawan telah mendapatkan apa yang mereka butuhkan seperti bonus serta gaji yang didapatkan cocok sama yang sudah mereka laksanakan serta fasilitas-fasilitas memadai. Lalu, perusahaan juga melakukan pembinaan dan workshop untuk memperbaiki kinerja dari karyawan. Pada hal ini karyawan juga diberikan kesempatan untuk maju seperti dengan diadakannya sertifikasi dan diklat. Selanjutnya perusahaan memberikan program-program bina lingkungan melalui Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL).

Mengacu berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik guna meneliti hubungan yang ada antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Pada penelitian ini memfokuskan pada variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Alasannya adalah penelitian yang kaitannya antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada tempat penelitian yang dipilih belum pernah dilakukan. Pada kualitas kehidupan kerja tersebut penting untuk diteliti pada perusahaan "X" ini

dikarenakan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk perusahaan agar dapat menahan karyawan dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan mempunyai rasa terikat pada perusahaan.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Iswati & Mulyana (2021) dengan judul "Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X" menguraikan bahwa ada kaitan yang signifikan serta kuat diantara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja terhadap karyawan PT.X, lalu semua variabel tersebut mempunyai korelasi yang bermakna positif saat variabel kualitas kehidupan kerja memperoleh hasil yang tinggi maka bertambah tinggi pula variabel keterikatan kerja. Penelitian lainnya yang dilaksanakan oleh Hisbullah dan Izzati (2021) dengan judul "Hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru" menguraikan jika ada kaitan yang signifikan dan kuat diantara optimisme dengan *work engagement* terhadap guru, lalu kedua variabel tersebut mempunyai korelasi yang bermakna positif maknanya yakni dimana bertambah tinggi variabel optimisme perolehan bertambah tinggi juga variabel *work engagement* pada guru. Penelitian lain yang pernah dilaksanakan oleh Hotimah dan Izzati (2020) dengan judul "Hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru di SMK X Surabaya" memaparkan jika ada kaitan yang signifikan dan sangat kuat diantara efikasi diri dengan *work engagement* pada pengajar di SMK "X" Surabaya, lalu semua variabel tersebut mempunyai korelasi yang bermakna positif dimana bertambah tinggi variabel efikasi diri memperoleh hasil yang tinggi pula variabel *work engagement* terhadap guru. Berdasarkan penelitian terdahulu maka beberapa hal yang membedakan adalah variabel yang diteliti serta subyek penelitiannya.

Sesuai uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti terdorong untuk mengetahui "Apakah ada kaitan diantara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan pekerjaan terhadap karyawan?".

METODE

Penelitian berikut memakai jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) mengatakan penelitian kuantitatif ialah sebuah jenis penelitian yang bersumber pada pemikiran *positivism*, dan dilaksanakan demi melaksanakan penelitian pada sampel atau populasi khusus.

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019a) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan

pertimbangan kriteria tertentu. Adapun pada penelitian ini menggunakan kriteria karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal dua tahun. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Dimana 30 karyawan dipakai untuk sampel try out dan 30 lagi dipakai untuk sampel penelitian.

Pada penelitian ini mengukur kaitannya antara skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Pada skala kualitas kehidupan kerja disusun oleh peneliti yang berdasarkan oleh teori Walton (1980) yaitu *advancement opportunities, safe environment, social relevance of employer, development of human capacities, adequate and fair pay, human relations, bill or right, total life space*. Disisi lain pada skala keterikatan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan oleh teori Bakker dan Leiter (2010) yaitu *absorption, dedication, vigor*. Model skala yang dipakai yaitu sistem penilaian dari skala *likert*. Berdasarkan dari paparan Sugiyono (2013) skala *likert* dipakai dalam menilai dari pendapat, sikap, persepsi karyawan ataupun serangkaian seseorang mengenai fenomena sosial. Skala *likert* mempunyai 5 kategori jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala *likert* terdiri dari pernyataan *favorable* yakni pernyataan positif mendukung variabel dan pernyataan *unfavorable* yakni pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Pada perolehan uji coba skala yang dilaksanakan kepada 30 karyawan untuk bisa mengetahui dan memastikan daya beda pada *item* dan reliabilitas *item*. Berdasar atas perolehan *try out* yang telah dilaksanakan maka didapatkan perolehan skor uji daya beda *item* terhadap kedua skala yang telah disusun penulis yang dihitung dengan program SPSS 26.0 untuk *windows*. Berdasarkan paparan dari Azwar (2012) suatu *item* yang mempunyai skor koefisien daya beda >0.30 dapat dipakai, disisi lain jika *item* yang mempunyai koefisien daya beda <0.30 wajib dieliminasi dan tidak dipakai. Uji daya beda pada *item* yang diperoleh pada skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan skor *corrected item-total correlation* berpengaruh dalam rentang 0.309 hingga 0.882 dimana dari 64 *item* diperoleh 55 *item* yang valid, maka diperoleh 9 *item* lainnya yang dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan. Disisi lain untuk uji daya beda *item* skala keterikatan pekerjaan menunjukkan skor *corrected item-total correlation* berada dalam rentang 0.311 hingga dengan 0.916 dimana dari 24 *item* diperoleh 20 *item* yang valid, maka pada skala keterikatan kerja ini dinyatakan 4 *item* yang tidak valid.

Selanjutnya dilaksanakannya uji reliabilitas terhadap kedua skala memakai teknik *Alpha Cronbach* melalui program SPSS 26.0 untuk *windows*. Tinggi

rendahnya skor reliabilitas dapat dilihat melalui koefisien reliabilitas pada rentang skor 0 – 1.00 (Azwar, 2012). Skor data dapat dianggap reliabel jika semakin mendekati skor 1.00 (Azwar, 2012). Berikut perolehan uji reliabilitas pada skala kualitas kehidupan kerja serta skala keterikatan kerja:

Tabel 1. Skor Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Skor Reliabilitas (Alpha Cronbach)	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.966	Reliabel
Keterikatan Kerja	0.926	Reliabel

Melalui tabel 2 yang telah ditampilkan maka ditarik kesimpulan bahwa skor reliabilitas dari kedua skala memperlihatkan skor yang sangat tinggi karena mendekati skor 1.00. Skala kualitas kehidupan kerja didapatkan skor sebanyak 0.967 disisi lain dalam skala keterikatan pekerja didapatkan skor sebanyak 0.954.

Pada penelitian berikut memakai analisis data korelasi *product moment* dengan skor yang signifikannya lebih kecil dari pada 0.05. Analisis korelasi *product moment* dapat dipakai jika data sudah mencukupi asumsi dengan berdistribusi normal serta linear. Maka dari itu, sebelum dilaksanakannya uji hipotesis memerlukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas pada penelitian ini memakai teknik *test normality Kolmogorov-Smirnov* dengan keterangan data dapat diterima dengan distribusi normal jika skor probabilitasnya > 0.05 . Penelitian ini melakukan uji normalitas memakai SPSS 26.0 untuk *windows*. Karakteristik pada uji normalitas yaitu data yang mempunyai skor $P > 0.05$ bisa dinyatakan data itu berdistribusi normal. Disisi lain data yang didapatkan < 0.05 maka data itu dibilang tak berdistribusi normal (Sugiyono, 2015). Uji linearitas pada penelitian berikut bisa diketahui dengan dua metode, yakni pertama dengan melihat skor pada *linearity* serta juga *deviation from linearity* yang ada dalam tabel perolehan uji linearitas (Sugiyono, 2019b). Uji linearitas memakai skor *linearity* akan mempunyai barometer data yang bisa dinyatakan linear, jika perolehan pada uji linearitas memakai *deviation from linearity* mempunyai barometer data bisa dinyatakan linear jika perolehan uji linear memiliki skor yang lebih tinggi daripada > 0.05 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah dilaksanakannya penyebaran kuesioner terhadap 30 karyawan pada PT. X, peneliti telah memperoleh data yang kemudian akan dilaksanakan untuk pengolahan data yang lebih lanjut dengan memakai SPSS

26.0 untuk *windows* tujuannya agar dapat mengetahui perolehan *descriptive statistic* dari data tersebut. Berikut ini yakni data *descriptive statistic* yang telah diperoleh peneliti:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	30	162	274	232.13	35.256
Keterikatan Kerja	30	57	99	83.23	12.921

Berdasar atas perolehan dari *descriptive statistic* yang telah diuraikan pada tabel 2. Dapat diketahui jika responden yang dipakai pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai skor mean sebanyak 232.13 dengan skor tertinggi (*mix*) 274 dan skor terendah (*min*) 162. Disisi lain, variabel keterikatan kerja didapat skor mean sebanyak 83.23 dengan skor tertinggi (*max*) 99 dan skor terendah (*min*) sebanyak 57. Adapun skor *standard deviation* variabel kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar 35.256, hal tersebut menunjukkan nilai *standard deviation* kualitas kehidupan kerja lebih dari 2 SD (1 SD = 6) dan skor *standard deviation* variabel keterikatan kerja yaitu sebesar 12.921 yang berarti nilai tersebut lebih dari 2 SD. Besarnya nilai *standard deviation* menunjukkan variasi data dan perbedaan sudut pandang terkait variabel keterikatan kerja.

1. Perolehan Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Dilaksanakannya analisa uji normalitas punya target demi dapat melihat pengelompokan data dalam kedua variabel yang berdistribusi normal ataupun tak normal. Standar dalam uji normalitas dengan memakai uji normalitas "*test of normality Kolmogorov-Smirnov*", memakai *SPSS 26.0* untuk *windows*. Pada *test of normality Kolmogorov-Smirnov*, data akan dianggap berdistribusi normal saat skor probabilitas menguraikan skor yang lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). disisi lain data akan dianggap tak normal jika skor probabilitasnya menunjukkan skor yang kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. Keterangan Distribusi Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Distribusi data normal
Sig < 0.05	Distribusi data tak normal

Berikut ini adalah skor dari *test of normality Kolmogorov Smirnov* terhadap variabel kualitas kehidupan kerja serta variabel keterikatan kerja:

Tabel 4. Perolehan Uji Normalitas Data

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.075	Data Distribusi Normal
Keterikatan Kerja	0.075	Data Distribusi Normal

Berlandaskan perolehan uji normalitas yang telah dipaparkan pada tabel 5 maka bisa ditarik kesimpulan jika variabel kualitas kehidupan pekerjaan serta variabel keterikatan kerja pada penelitian ini memperoleh data yang berdistribusi normal. Kondisi itu bisa ditunjukkan dari skor signifikansi yang menguraikan skor probabilitasnya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) pada kedua variabel. Skor signifikan yang diperoleh variabel kualitas kehidupan kerja sebanyak 0.075 dan pada variabel keterikatan kerja mempunyai skor signifikan sebanyak 0.075.

b. Uji Linearitas

Tujuan dilaksanakan analisa uji linearitas yakni untuk mengungkapkan korelasi yang linear antara kedua variabel, yakni variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja (Ghozali, 2016). Dasar yang dipakai yakni *test of linearity* dengan program *SPSS 26.0* untuk *windows*. Pada data penelitian akan dianggap linear jika skor signifikansi diperoleh kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Disisi lain, saat skor signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka perolehan uji linearitas pada penelitian tersebut dinyatakan tidak linear.

Tabel 5. Keterangan Linearitas Data berdasar atas Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Non-Linear
Sig < 0.05	Linear

Berikut ini adalah perolehan uji linearitas yang berdasar atas *linearity* pada variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja:

Tabel 6. Perolehan Uji Linearitas Data berdasar atas *Linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Keterikatan Kerja	0.000	Linier

Pada tabel 6 telah dipaparkan jika variabel kualitas kehidupan kerja maupun variabel keterikatan kerja pada penelitian ini memperoleh data yang linear. Hal tersebut bisa dilihat dari skor signifikansi berdasar atas *linearity* yang kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja diperoleh nilai signifikansi sebanyak 0.000.

Pada perolehan uji linearitas dapat dilihat pula dengan memakai *deviation from linearity* yang dapat dinyatakan linear jika mempunyai skor signifikansi yang lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), disisi lain jika skor signifikansinya diperoleh kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka perolehan data yang diperoleh dapat dinyatakan tidak linear.

Tabel 7. Keterangan Linearitas data berdasar atas *Deviation from Linearity* Skor Signifikansi Keterangan

Skor Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Linear
Sig < 0.05	Non-Linear

Berikut ini adalah perolehan dari uji linearitas yang berdasar atas dari *deviation from linearity* pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja:

Tabel 8. Perolehan Uji Linearitas Data berdasar atas *deviation from linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Keterikatan Kerja	0.051	Linier

Berdasarkan pada perolehan dari tabel 8 uji linearitas yang berdasar atas *deviation from linearity* yang telah dipaparkan maka pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja mempunyai skor signifikansi sebanyak 0.051. Hal tersebut dapat dinyatakan jika data yang diperoleh

oleh peneliti yaitu linear, karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

2. Perolehan Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipakai guna mengetahui uji asumsi yang selesai dianalisis sebelumnya bisa diterima atau tidak. Uji hipotesis dipakai untuk dapat melihat terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang telah dilaksanakan yaitu memakai teknik korelasi *product moment* yang dianalisis memakai *SPSS 26.0* untuk *windows*. Pada uji hipotesis data dapat dinyatakan mempunyai hubungan jika skor signifikansi yang ditunjukkan antar variabel mempunyai skor probabilitas yang lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Tetapi, saat skor signifikansi dari kedua variabel memperoleh skor probabilitas kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

Tabel 9. Skor Koefisien Korelasi Interval Koefisien Tingkat Hubungan

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

Dibawah ini adalah perolehan dari uji hipotesis *product moment* pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja:

Tabel 10. Perolehan Uji Korelasi *Product Moment* Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Keterikatan Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	0.962**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	30	30
keterikatan kerja	Pearson Correlation	0.962**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	30	30

Perolehan dari uji hipotesis yang jelaskan pada tabel 10 dapat dikatakan jika variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja pada penelitian ini memperoleh hubungan yang signifikan dan sangat kuat. Hal tersebut dilihat dari skor koefisiensi korelasi dari variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja sebanyak 0.962 yang dapat diartikan jika skor tersebut sesuai dengan interval koefisiensi korelasi 0,80 – 1,000 yang mempunyai arti jika variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Disisi lain, skor pada signifikansi pada penelitian ini sebanyak 0.000 ($p < 0.05$) yang dapat diartikan jika variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Maka dari itu hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu “hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan” diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai keinginan guna mengungkapkan adanya hubungan dari variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja pada karyawan. Sehingga dari perolehan yang didapatkan oleh peneliti pada penelitian ini, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan memakai uji hipotesis korelasi *product moment* dengan *SPSS 26.0* untuk *windows*. Berdasarkan data yang sudah diperoleh dari 30 karyawan maka memperoleh skor signifikansi korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja sebanyak 0.000 dan perolehan yang telah didapatkan yakni tidak lebih dari 0.05 ($p < 0.05$). Sehingga hal tersebut dapat dinyatakan jika hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu terdapatnya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Dengan kata lain, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan.

Berdasarkan dari perolehan penelitian korelasi yang telah diuji memakai uji hipotesis korelasi *product moment* dengan program *SPSS 26.0* untuk *windows* maka didapatkan skor koefisiensi korelasi (r) senilai 0.962 ($r=0.962$). Hal tersebut dapat dinyatakan jika variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Karena, skor koefisiensi korelasi yang sudah didapatkan dengan interval 0,80-1,000. Selanjutnya, arah hubungan pada penelitian ini menguraikan adanya arah yang positif, sehingga kaitan diantara kualitas kehidupan kerja

dengan keterikatan kerja yang berjalan searah. Perolehan itu dapat memperlihatkan jika bertambah tinggi kualitas kehidupan kerja pada sebuah perusahaan, akan semakin meningkat pula keterikatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal tersebut berlaku sebaliknya pula, jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada perusahaan, maka keterikatan kerja pada perusahaan juga rendah. Sehingga H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk perusahaan agar dapat menahan karyawan dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan mempunyai rasa terikat pada perusahaan.

Hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja mempunyai kaitan yang erat. Adanya persepsi kualitas kehidupan kerja yang baik pada perusahaan akan menambah rasa keterikatan kerja yang dipunyai para karyawan itu sendiri. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang bermakna bagi suatu perusahaan agar terus bisa menarik dan dapat mempertahankan karyawan serta berusaha untuk memberikan semua hal yang akan dibutuhkan bagi karyawan, dan hal tersebut menjadikan karyawan meningkatkan rasa keterikatan kerja mereka terhadap pekerjaannya, selanjutnya karyawan akan terdorong untuk mengusahakan pekerjaan mereka agar lebih produktif dan berkualitas bagi perusahaan (Yadav dan Khanna, 2014). Penelitian ini pula selaras pada pendapat yang dinyatakan oleh Bakker (2011) dimana ia menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu faktor yang bisa membawa pengaruh yang besar pada keterikatan kerja dan pada faktor ini kualitas kehidupan kerja termasuk dalam *job resource*. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari *job resource*, dikarenakan kualitas kehidupan kerja mempunyai peran untuk lebih memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik ditempat kerja dan agar mempunyai kontribusi penuh pada pekerjaannya. Sehingga karyawan mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaannya.

Bakker dan Leiter (2010) menguraikan jika keterikatan kerja merupakan ketika karyawan mempunyai rasa keterikatan pada pekerjaannya, mereka akan memiliki dorongan untuk menggapai tujuan-tujuan yang menantang, ingin merasa memperoleh dan juga mempunyai rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Ari et al (2013) menjelaskan keterikatan kerja merupakan keadaan psikologis pada seseorang yang bersifat positif ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik maupun kejiwaan dalam bekerja dan mempunyai rasa terlibat yang kuat pada

pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi penuh dalam bekerja. Bakker dan Xanthopoulou (2013) mengatakan bahwa keterikatan kerja memberikan peluang pada karyawan untuk memperluas pemikirannya serta karyawan dapat melakukan dorongan dalam mengembangkan individu melalui pembelajaran serta pencapaian tujuan. Disisi lain Bakker (2011) mengatakan jika keterikatan kerja yakni suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dengan mendedikasikan dirinya seperti fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaannya.

Pada penelitian ini mempunyai tiga dimensi yang dicetuskan oleh Bakker dan Leiter (2010) yang mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi pada keterikatan kerja yaitu *Vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selanjutnya, setelah dilaksanakannya penelitian terhadap 30 karyawan, peneliti mendapatkan perolehan nilai rata-rata pada setiap komponen dimensi variabel keterikatan kerja, yaitu *vigor* memiliki nilai rata-rata sebanyak 29.50, dimensi *dedication* memiliki skor rata-rata sebanyak 29.33, dan dimensi *absorption* memiliki skor rata-rata sebanyak 24.40.

Dimensi *vigor* pada penelitian ini menggambarkan sebuah bagian fisik atau perilaku karyawan yang menandakan suatu tingkatan energi yang tinggi dan ketahanan karyawan tersebut saat bekerja. Dimensi *vigor* mendapatkan perolehan skor rata-rata atau *mean* yang paling tinggi dari dua dimensi yang lainnya. Bercu pada perolehan *mean* dapat dilihat jika karyawan memiliki energi atau semangat dan ketahanan yang tinggi terhadap pekerjaan, hal tersebut digambarkan melalui sikap karyawan yang memiliki ketahanan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun sedang dalam situasi yang sulit, hal tersebut dapat digambarkan dengan dapat mengatasi tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan dan pantang menyerah dalam mengatasi permasalahan-permasalahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) dimensi *vigor* pada penelitian ini menggambarkan sebuah bagian fisik atau perilaku karyawan yang menandakan suatu tingkatan energi yang tinggi dan ketahanan karyawan tersebut saat bekerja. Sedangkan pada dimensi *dedication* Bakker & Leiter (2010) pada penelitian ini menggambarkan sebuah keterikatan emosi karyawan seperti perasaan bermakna antusias dalam pekerjaan, inspirasi, tantangan, dan rasa bangga pada pekerjaan. Dapat dilihat dari sikap karyawan yang sering kali rela dan bersedia pulang melebihi waktu yang seharusnya dikarenakan lembur ataupun terkadang adanya tuntutan untuk tugas keluar kota, dimana hal tersebut terkadang pula karyawan dituntut dalam sehari mendapatkan tugas ke dua kota yang berbeda sekaligus. Tetapi, dengan adanya rasa dedikasi yang tinggi maka

karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Dimensi *absorption* Bakker & Leiter (2010) pada penelitian ini menggambarkan keterikatan kognitif pada karyawan yang mempunyai karakteristik seperti memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya dan menanamkan diri pada pekerjaan sehingga merasa waktu tidak terasa cepat berlalu. Dapat dilihat dari sikap karyawan yang memiliki konsentrasi yang baik saat menyelesaikan pekerjaannya, mampu memisahkan permasalahan pribadi saat bekerja, maka dari itu karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Walton (1980) menguraikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu sistem yang dilaksanakan oleh perusahaan agar dapat merespon semua kebutuhan karyawannya yaitu dengan adanya pengembangan mekanisme sehingga nantinya dapat menguntungkan, memberi dukungan dan kepuasan bagi para karyawan yang sedang bekerja pada perusahaan. Sedangkan, Yadav dan Khanna (2014) menguraikan jika kualitas kehidupan kerja ialah suatu yang penting untuk perusahaan agar terus bisa memikat dan dapat mempertahankan karyawan serta dapat memberikan semua hal yang akan dibutuhkan bagi karyawan, dan hal tersebut menjadikan karyawan agar terdorong dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara lebih produktif dan berkualitas bagi perusahaan. Berdasarkan paparan dari Aini et al (2014) kualitas kehidupan kerja yaitu suatu hal untuk semua usaha yang diberikan oleh perusahaan secara terstruktur dalam mendorong karyawan agar berkesempatan bisa mengembangkan potensi yang dipunyai pada saat mengerjakan sebuah pekerjaan. Berdasar atas simpulan definisi-definisi diatas kualitas kehidupan kerja ialah suatu metode yang diberikan oleh perusahaan dalam memenuhi semua kebutuhan karyawannya seperti memberi dukungan dan kepuasan bagi karyawan yang sedang bekerja, dengan adanya dukungan kepada karyawan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari pengembangan mekanisme tersebut.

Pada variabel kualitas kehidupan kerja penelitian ini memiliki delapan dimensi yang telah dipaparkan oleh (Walton, 1980) yaitu, "*advancement opportunities, safe environment, social relevance of employer, development of human capacities, adequate and fair pay, human relations, bill or right, total life space.*" Dari masing-masing dimensi telah didapatkan perolehan skor rata-rata yang berbeda antar dimensi, diantaranya yakni pada dimensi *adequate and fair pay* memiliki skor rata-rata sebanyak 20.70, dimensi *safe environment* mempunyai skor rata-rata sebanyak 24.80, dimensi *bill or right* mempunyai skor rata-rata sebanyak 34.30, dimensi *development of human capacities* mempunyai skor sebanyak 29.37, *advancement*

opportunities mempunyai skor rata-rata sebanyak 25.10, dimensi *human relations* mempunyai skor rata-rata sebanyak 34.40, dimensi *total life space* mempunyai skor rata-rata sebanyak 29.23, serta dimensi *social relevance of employer* mempunyai skor rata-rata sebanyak 34.27.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Walton (1980) pada dimensi *adequate and fair pay* mencakup beberapa faktor misalnya pemberian upah, bonus dan kompensasi, tunjangan yang dipaparkan perusahaan. Pada perusahaan PT. X telah memberikan dan memenuhi seperti upah, kompensasi, bonus dan tunjangan pada karyawan dengan adil dan sesuai dengan beban kerja dari masing-masing karyawan itu sendiri. Dimensi *safe environment* pada penelitian ini menggambarkan hal yang berkaitan dengan keadaan fisik maupun psikologis dari tempat bekerja, keadaan fisik misalnya kebersihan dan keamanan dalam bekerja. Pada perusahaan PT. X telah menciptakan keadaan yang aman, nyaman dan juga perusahaan memberikan program-program bina lingkungan melalui Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL). Selanjutnya pada dimensi *bill or right* yang berkaitan dengan pemberian hak-hak karyawan secara adil. Perusahaan telah memberikan hak untuk setiap karyawan untuk menyampaikan pendapat dan mengajak diskusi bersama dengan melalui kegiatan rapat bersama tim divisi. Pada dimensi *development of human capacities* Walton (1980) menggambarkan bagaimana perusahaan memberikan kepercayaan bagi para karyawannya dapat memakai dan mengembangkan *skill* yang dipunyai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada PT. X mendukung karyawan untuk mengembangkan *skill*nya serta mengembangkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugasnya. Pada dimensi *advancement opportunities* Walton (1980) menggambarkan bagaimana perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri, dalam hal ini perusahaan melakukan pembinaan dan workshop untuk memperbaiki kinerja dari karyawan. Pada hal ini karyawan juga diberikan kesempatan untuk maju seperti dengan diadakannya sertifikasi dan diklat. Selanjutnya pada dimensi *human relations* Walton (1980) menggambarkan dimana kaitan diantara rekan kerja yang baik serta bisa bekerja sama dengan baik pula. Lalu, pada PT. X hubungan kerjasama antar karyawan terhadap perusahaan tersebut dengan tepat. Pada dimensi *total life space* Walton (1980) yakni memasuki dimensi yang berhubungan dengan dampak pekerjaan terhadap peran-peran pribadi dari karyawan itu sendiri, yang mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga bisa seimbang. Pada perusahaan PT. X hari kerjanya dari hari senin-jum'at dimana pada hari sabtu dan minggu yakni hari libur hal tersebut bisa dimanfaatkan untuk berkumpul dengan keluarga. Selanjutnya dimensi terakhir, dimensi

social relevance of employer tentang semua yang berhubungan dengan tanggung jawab sosial perusahaan. PT. X karyawan mempunyai rasa bangga terhadap perusahaannya karena perusahaan mampu menciptakan citra yang baik kepada masyarakat.

Pada penelitian ini memperoleh adanya hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja, maka dari itu dapat dinyatakan jika kualitas kehidupan kerja dapat meninggikan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iswati & Mulyana (2021) yang berjudul "Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X" mengatakan bahwa jika karyawan yang mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka mempunyai rasa keterikatan pada pekerjaannya. Saat karyawan mengetahui bahwa pekerjaannya akan membawa pengaruh untuk kemajuan perusahaannya, maka ia akan mendedikasikan kinerjanya secara maksimal dan akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan oleh Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) berjudul "Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Wartawan TV X Jakarta". Penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. Dalam penelitian tersebut variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai skor koefisien korelasi sebanyak 0.345 ($r=0.345$) dengan skor signifikansi value p sebanyak 0.002 ($p<0.05$). Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Nurendra & Purnamasari (2017) mengatakan jika perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawannya hal tersebut dapat menjaga produktivitas dan meminimalisir *turnover* pada perusahaan. Perolehan dari penelitian tersebut menguraikan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan dedikasi yang efektif pada keterikatan kerja. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2020) dengan judul "Quality of Work Life dan Work Engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta" pada penelitian tersebut mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Pada penelitian tersebut memiliki skor koefisien korelasi sebanyak 0.464 ($p<0.01$). Berdasar atas penelitian yang dilaksanakan oleh Kanten & Sadullah (2012) dalam analisis korelasi pada dimensi *constitutionalism* didapatkan skor sebanyak 0.561 ($r=0.561$); *working conditions* sebanyak 0.534 ($r=0.534$); *social relevance and important of work* didapatkan skor sebanyak 0.737 ($r=0.737$); *compensation* didapatkan skor sebanyak 0.510 ($r=0.510$) dan pada

dimensi “*usage of capacity and social integration*” juga mempunyai kaitan yang signifikan dengan keterikatan kerja. Berdasar atas hal tersebut terdapat kaitan yang positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja.

Berdasar dari penelitian ini mempunyai skor koefisien korelasi sebanyak 0.962 yang berarti menguraikan terdapat kaitan yang sangat tinggi pada variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja. Skor koefisien determinasi (*r square*) yang didapat sebanyak 0.925. Artinya, kualitas kehidupan kerja berkontribusi sebanyak 92,5% pada keterikatan kerja, 7,5% diantaranya disumbang dari faktor lain yang tidak diuraikan pada penelitian ini. Bakker (2011) menjelaskan jika ada beberapa faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada keterikatan kerja yaitu “*job resource* dan *personal resource*. Pada *job resource* kerap menunjuk pada dimensi lingkungan yang terdiri dari dimensi tubuh, sosial dan organisasional. Disisi lain pada *personal resource* terdiri dari kondisi psikis karyawan, dan terdapat berupa penilaian diri yang berwatak positif.” Pada penelitian ini hanya berfokus pada faktor kualitas kehidupan kerja dan beberapa faktor diatas dapat diterapkan oleh penelitian yang selanjutnya.

PENUTUP

SIMPULAN

Pada penelitian berikut dilaksanakan demi membuktikan kaitan diantara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja terhadap karyawan. Penelitian ini dilaksanakan kepada 30 karyawan dengan memakai skala kualitas kehidupan kerja yang mengacu dengan dimensi yang dikemukakan oleh Walton (1980) pada penelitian ini juga memakai skala keterikatan kerja yang mengacu pada dimensi yang dipaparkan oleh Bakker & Leiter (2010). Skala yang dipakai dalam penelitian berikut yakni menggunakan skala *likert* dengan 5 opsi pilihan jawaban. Perolehan uji korelasi yang telah dilaksanakan oleh peneliti dengan memakai *SPPS 26.0* untuk *windows* yang memperoleh skor *p value* signifikansi sebanyak 0.000 ($p < 0.05$), maka dari hal tersebut dapat dinyatakan jika terdapat kaitan yang krusial diantara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja. Selanjutnya ada skor koefisien korelasi yang didapat pada penelitian ini sebanyak 0.962 ($r=0.962$) dimana hal tersebut diantara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel keterikatan kerja mempunyai kaitan yang positif dan sangat kuat. Hubungan yang positif pada kedua variabel dapat dinyatakan jika bertambah tinggi kualitas kehidupan kerja, perolehan bertambah tinggi juga keterikatan kerja yang dipunyai oleh karyawan. Hal tersebut juga berlaku untuk sebaliknya, jika skor kualitas kehidupan kerja

rendah, maka skor keterikatan kerja yang akan didapatkan renda pula.

SARAN

Mengacu pada penelitian yang sudah dilaksanakan, maka penulis bermaksud untuk memaparkan saran terhadap beberapa pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan bisa meningkatkan keterikatan kerja yang tinggi dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja.. Adapun hal yang perlu ditingkatkan yakni *adequate and fair pay* demikian diharapkan agar perusahaan dapat memperhatikan kesejahteraan secara ekonomi. Selanjutnya, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan *human relations* seperti memberikan kegiatan *family gathering* yang dapat menumbuhkan hubungan antara rekan kerja agar lebih dekat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama dapat menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain tersebut diantaranya seperti *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* dimana hal tersebut yakni faktor *personal resource* dalam keterikatan kerja. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbesar jumlah subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. A., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (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), 55–72.
- Ari, D., Nugroho, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192–202. <https://doi.org/10.14710/jpu.12.2.192-202>
- 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/10.1177/09637214111414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. C. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. In

psychology Press.

- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>
- 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>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (8th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2017). Hubungan work engagement dengan turnover intention: Studi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi "Mandala,"* 1(2), 16–22.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 1–14.
- Hotimah, H., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada guru di SMK "X" Surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 110–116.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 41–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/nbs.v9i2.1272>
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behaviour Research*. Harcourt College Publishers.
- 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>
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 254954.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <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. 7(Nomor 1), 373–380.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (n.d.). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (Fifth Edit). Wiley.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 66(11), 37–39.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* (Alfabeta).
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Alfabeta).
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- 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>
- 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>