

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU

Gery Desrama Briankusuma

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: gery.18040@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan 44 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang terdiri dari skala kualitas kehidupan kerja dan skala *psychological well-being*. Data penelitian yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru. Hasil ini dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi juga *psychological well-being* pada sekolah tersebut. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah juga *psychological well-being*.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, *psychological well-being*, guru

Abstract

This study aims to determine the relationship between the quality of work life with psychological well-being of teachers. The method in this study uses correlational quantitative research methods. Taking the number of samples in this study using a saturated sample technique using 44 teachers. The data collection technique in this study used a scale consisting of a quality of work life scale and a scale of psychological well-being. The research data obtained were analyzed using the product moment correlation test using SPSS 25.0 software for windows. The results of the analysis of the data obtained show that there is a relationship between the quality of work life and the psychological well-being of teachers. This result is evidenced by the significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient of 0.813. Based on these results, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between the quality of work life and the psychological well-being of teachers. This shows that the higher the quality of work life, the higher the psychological well-being at the school. On the other hand, the lower the quality of work life, the lower the psychological well-being.

Keyword: quality of work life, *psychological well-being*, teachers

PENDAHULUAN

Organisasi dapat dimaknai dengan ruang atau wadah yang terdiri atas sekelompok individu yang saling menjalankan pekerjaan yang sama guna dicapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut sekelompok orang berlomba-lomba untuk melakukan segala prestasi selaras dengan kemampuan yang ada sebagai acuan kehidupan berorganisasi bagi individu. Dalam organisasi pasti ada yang memiliki peranan penting pada lembaga atau organisasi yakni individu atau sumber daya manusia sehingga organisasi harus memperhatikan dan memelihara tingkat kesejahteraan mereka agar

terjamin. Secara tidak langsung hal tersebut akan berdampak positif yang akhirnya akan mempengaruhi tingkat hasil kerja yang baik.

Salah salah bentuk organisasi pendidikan adalah sekolah. Pada organisasi pendidikan guru sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting untuk tujuan organisasi. Usaha yang maksimal diperlukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sumber daya manusia sebagai dasar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dalam berupaya meningkatkan kualitas pendidikan pasti membutuhkannya sebuah inovasi dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan disekolah yaitu meningkatkan kualitas pendidikan (Rohmawati & Izzati,

2021). Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, guru membutuhkan *psychological well-being* dalam merencanakan meningkatkan kualitas pendidikan. Jika guru sejahtera maka psikologis dari guru akan baik dan memberikan dampak positif dalam menyusun peningkatan kualitas pendidikan. Adapun guru dengan psikologis yang kurang sejahtera akan memberikan dampak buruk dalam menyusun peningkatan kualitas pendidikan, walaupun rancangan tersebut sudah dirancang sebaik-baiknya (Ekawati, 2018)..

Psychological well-being memiliki peran penting bagi individu karena mempengaruhi kinerja guru. Hal ini seperti individu ingin merasakan kenyamanan, secara tidak langsung merasa puas dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Dari penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa *psychological well-being* atau *psychological well-being* berperan penting dalam proses penyelesaian pekerjaan individu, apabila individu memiliki persepsi *psychological well-being* atau *psychological well-being* positif maka semua yang dilakukan dalam bekerja akan terasa nyaman dan puas. Hal ini berdampak pada kinerja setiap individu, kalau memiliki *psychological well-being* positif maka hasil kerja yang dihasilkan juga positif, begitupun sebaliknya, apabila *psychological well-being* untuk menciptakan rasa nyaman sehingga menimbulkan keefektifan dan komitmen dalam bekerja (Ninda & Suci, 2020).

Untuk mencapai tujuan organisasi, *psychological well-being* memiliki dampak pada peningkatan kinerja. Kesejahteraan guru sangat penting, terutama secara psikologis, untuk mencegah mereka gagal memenuhi tujuan organisasi. Selain mempengaruhi hasil kerja, *psychological well-being* dapat memberikan dampak pada tingkah laku, penetapan keputusan, interaksi antar pekerja, dan kehidupan sosial. Menurut Keyes, Hyson dan Lupo (2020), kesejahteraan berkaitan dengan evaluasi dan kualitas hidup kerja guru, dan merupakan fungsi sosial secara psikologis. Ketika kepuasan guru meningkat, begitu juga produktivitas dan profitabilitas organisasi (Warr, 1999).

Menurut Ryff & Singer (2008) *psychological well-being* merupakan sebuah upaya dapat mendapatkan kesempurnaan atas potensi yang dimiliki seseorang. Sedangkan definisi menurut Aspinwall (2002) adalah gambaran tentang psikologis individu yang fungsinya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menyenangkan. Alandete (2002) mendefinisikan dengan keadaan yang dialami seseorang ketika mereka dapat menerima diri mereka sendiri, memiliki kendali atas lingkungan mereka, memiliki interaksi positif dengan orang lain, menyadari potensi mereka, dan memiliki otonomi. Wells (2010) mendefinisikan dengan penilaian subjektif individu tentang apa yang telah dia capai dan kepuasan dengan hal

yang telah dilakukan sebelumnya, saat ini, dan mendatang karenanya sejahtera dalam segi psikologis merupakan hal yang penting.

Menurut Ryff & Singer (2008) *psychological well-being* terdiri dari enam aspek yaitu penerimaan terhadap diri (*self acceptance*), membentuk hubungan yang positif dengan pihak lain (*positive relation with others*), mandiri dalam menghadapi tekanan (*autonomy*), memiliki tujuan hidup (*purpose in life*), berkemampuan dalam realisasi potensi yang dimiliki diri (*personal growth*) dan mampu mengontrol lingkungan (*environment mastery*).

Wawancara yang telah dilaksanakan disekolah ini ditemukan fenomena mengarah pada *psychological well-being* guru. Hal ini terlihat dari guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya dengan mengikuti pelatihan, semua guru memiliki hubungan yang positif dengan rekan guru, menjadi guru menurut para guru disini pekerjaan mulia maka dari itu para guru menerima dirinya sebagai guru dan menjadi guru bukan karena paksaan dari luar, melainkan dari diri mereka sendiri. Perilaku yang lain dapat terlihat adalah semua guru bertujuan sama yakni mendorong cerdasnya siswa, hal ini dibuktikan dengan mereka selalu mengevaluasi pembelajaran dengan sesama rekan guru untuk mendukung satu sama lain.

Wawancara juga dilakukan beberapa guru di MI X. Berdasarkan wawancara kepada guru kelas 1 diperoleh informasi bahwa guru merasa mampu mengontrol lingkungan eksternal karena siswa kelas 1 masih terbawa sifat TK nya, hal ini yang menyebabkan guru kelas 1 lebih ekstra agar dapat mengontrol lingkungan eksternal karena terdampak pandemi covid yang harusnya bisa mendidik secara langsung tapi saat ini secara *online*. Wawancara yang dilakukan dengan guru kelas 6, dari hasil wawancara diperoleh bahwa guru yang mengajar di kelas 6 mampu menghadapi tekanan sosial, karena guru dituntut untuk lebih ekstra dalam mengajar karena dimasa pandemi covid ini yang tidak bisa mengajar secara langsung, karena belajar secara *online* membuat guru susah mengetahui kelemahan murid dan siswa juga tidak sebegitu paham, kelas 6 ini dituntut lebih giat belajar karena mau lulus dan guru diharapkan mampu mengendalikan situasi.

Menurut Ryff & Singer (2008) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* diantaranya dukungan sosial (*social support*) adalah gambaran mengenai sikap saling mendukung antar individu agar menciptakan perasaan sejahtera. *Socioeconomic status* atau faktor sosial ekonomi seperti tingkat pendidikan, pemasukan, kesuksesan karir, status sosial yang dimiliki individu pada masyarakat, gagalnya seorang individu pada dunia pekerjaannya mendorong terjadinya stress dan menurunkan *psychological well-being* yang berakhir pada pengaruh yang berikan produktivitas kerja guru mengalami penurunan dan

berimbas pada tempat individu melakukan pekerjaan. Jaringan sosial faktor ini berkaitan dengan individu apakah aktif dalam perkumpulan serta aktivitas yang dilakukan, jaringan sosial mencerminkan hubungan yang dijalin apakah memiliki kualitas atau sebaliknya sehingga dapat mendorong peningkatan kesejahteraan secara psikologis. Religiusitas (*religiosity*) yaitu pandangan individu yang berkaitan dengan religiusitas, yang mana individu akan menyikapi kejadian hidupnya secara positif dan menjadikan kejadian tersebut bermakna. Kepribadian (*personality*) individu dengan kepribadian baik akan berkemampuan dalam menjalin hubungan yang memiliki makna pada orang sekitar serta jarang stress. Jika dalam diri individu kurang adanya kontrol dalam pengambilan risiko, penerimaan dirinya rendah, dan belum berkemampuan menetapkan keputusan dengan tepat dan jika maka mengurangi tingkat *psychological well-being*.

Status sosial ekonomi menurut Ryff & Singer (2008) mengungkapkan dapat mempengaruhi *psychological well-being*. Hal ini dikemukakan Ryff & Singer (2008) mengingat status sosial ekonomi sebagaimana tingkat pendidikan, masukan, karir, dan juga status sosial jika mengalami kegagalan dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga kualitas kehidupan kerja individu menurun. Menghadapi situasi tekanan sosial yang tinggi dapat menghalangi produktivitas guru sehingga berdampak dengan *psychological well-being*. Pendorong motivasi untuk meningkatkan *psychological well-being* berfungsi di tempat kerja dan kepuasan hidup sehari-hari (Culberston et al., 2010). Secara khusus, membantu guru untuk pencapaian tujuan, dan optimisme memungkinkan mereka untuk mempertahankan kepositifan untuk mendapatkan rasa pemenuhan yang merupakan aspek paling penting dari *psychological well-being* (Avey, Luthans dan Youssefetal, 2002).

Dari wawancara yang dilaksanakan dengan dua guru dan kepala sekolah disimpulkan bahwa *psychological well-being* mereka cukup baik hal ini dibuktikan dengan mampu menjalin hubungan yang positif dengan sesama guru, mampu mengendalikan tekanan sosial, mampu menguasai lingkungan, dan mampu mengembangkan potensi dengan cara mengikuti program pelatihan, menerima diri sebagai guru, dan memiliki tujuan hidup. Dari fenomena diatas tidak lepas dari kualitas kehidupan kerja guru, karena kalau *psychological well-being* guru baik, sehingga kualitas kehidupan kerja dari guru yang baik memberikan dampak yang baik bagi pekerjaannya dan berlaku sebaliknya. Selain itu diperoleh informasi bahwa kualitas kehidupan kerja guru tergolong cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan guru memperoleh kompensasi yang layak dan jam kerja sesuai prosedur peraturan kerja, merasa dilibatkan dalam organisasi, komunikasi yang terjalin sangat baik hal ini dibuktikan dengan sesama guru

saling bertukar pikiran untuk kemajuan mutu pendidikan, selama pandemi covid ini guru merasa terjamin akan lingkungan kerja, kesehatan dan keamanan kerja hal ini diperoleh para guru mendapatkan keamanan kesehatan guna mengurangi tertularnya virus covid seperti pemberian vitamin, arahan vaksin, *handsanitizer*, dan masker.

Menurut Zulkarnain (2013) kualitas kehidupan kerja cenderung akan puas dengan *psychological well-being*. Hal ini karena kualitas kehidupan kerja dikaitkan dengan perbaikan yang dibuat dalam organisasi yang mengarah pada peningkatan organisasi efektivitas dan kualitas pengembangan kehidupan kerja yang berfokus pada guru akan meningkatkan *psychological well-being* yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2008) merupakan suatu keadaan dimana individu merasa aman dan puas terhadap lingkungan di tempat kerja, sehingga keadaan tersebut mampu meningkatkan semangat kinerja individu dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2015) kualitas kehidupan kerja adalah upaya organisasi dalam menciptakan rasa aman serta puas akan pekerjaannya sehingga sumber daya manusia menjadi lebih kompetitif. Menurut Walton (1973) kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai dengan suatu tingkatan yang mana seseorang yang berada dalam sebuah organisasi berkemampuan dalam mencukup kebutuhannya secara pribadi berdasarkan pengalaman yang ada.

Menurut Cascio (2008) terdapat sembilan aspek kualitas kehidupan kerja yaitu partisipasi sumber daya manusia biasanya individu merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir, individu diberikan kesempatan oleh organisasi untuk mendapatkan pelatihan dan melanjutkan pendidikan demi meningkatkan keterampilan. Penyelesaian konflik guna menunjukkan sikap toleransi dan kedewasaan, sikap ini berguna untuk meningkatkan kesejahteraan. Komunikasi yang baik biasanya dilakukan dengan dua arah seperti pemimpin dengan rekan kerja. Kesehatan kerja diperlukan organisasi sebagai bentuk kepedulian karyawan agar merasa aman, sehat dan sejahtera. Keselamatan kerja digambarkan tingkat keberhasilan individu ditentukan oleh pekerja. Keamanan lingkungan kerja digambarkan pekerja diberikan jaminan hari tua dan status pekerjaan, apabila organisasi memberikan jaminan, maka pekerja juga merasakan aman dan tentaram. Kompensasi yang layak dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan kerja karyawan. Kebanggaan bisa digambarkan sebagai memperkuat identitas dan image organisasi, serta meningkatkan pelayanan sebagai sikap kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Faktor yang mendorong

peningkatan kehidupan kerja yang berkualitas yakni kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja, keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan kompetensi (Reddy & Reddy, 2010).

Bekerja di bidang pendidikan terutama instansi sekolah, pasti semua guru dituntut untuk selalu meningkatkan hasil kerja yang baik guna menjamin mutu pendidikan. Dengan meningkatkan hasil kerja guru diperlukan *psychological well-being*, karena *psychological well-being* mempengaruhi tingkat hasil kerja pada guru. *Psychological well-being* pada guru akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja juga, hal ini dapat diartikan sebagai guru persepsi berdasarkan pengalaman guru di tempat kerja, yaitu diperoleh dari respon instansi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan guru. Dari pernyataan tersebut kualitas kehidupan kerja guru dipengaruhi oleh *psychological well-being*, maka dari itu ada korelasi antara kualitas kehidupan pekerjaan serta kesejahteraan secara psikologis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahama & Izzati (2021) dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan” ditemukan bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh pada *psychological well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Budiani (2021) dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT.X” menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dengan semangat dalam bekerja terdapat korelasi. Kemudian penelitian oleh Anggraini & Nio (2020) dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Perawat Rumah Sakit X Gayo Lues” mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan akibat pada *psychological well-being*. Penelitian oleh Dipodjyo (2015) dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan Perusahaan ABC Tangerang” diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja memberikan akibat pada *psychological well-being*.

Penelitian ini berfokus pada variabel kualitas kehidupan kerja dan *psychological well-being*. Sekolah yang akan dijadikan tempat penelitian membutuhkan hasil dari penelitian ini, karena untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah kualitas kehidupan kerja mempengaruhi *psychological well-being*. Dipergunakan subjek penelitian yakni guru, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan subjek pada karyawan. Pada penelitian ini perlu dikaji juga mengenai *psychological well-being* atau *psychological well-being* pada guru dikarenakan untuk meningkatkan produktifitas guru sehingga kualitas kehidupan kerja guru juga meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan diatas untuk meneliti *psychological well-being* atau *psychological well-being* pada guru agar kualitas kehidupan kerja guru juga meningkat demi menghasilkan produktifitas kerja yang baik untuk mencerdaskan siswa dan kemajuan organisasi, maka dari itu peneliti terdorong untuk mengetahui “apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru?”

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan mengingat data yang dipergunakan dalam penelitian berupa angka serta dilakukan analisa statistik (Sugiyono, 2011). Sedangkan pendekatan penelitian yang dipergunakan yakni pendekatan korelasional guna untuk mempelajari hubungan antar dua variabel atau lebih.

Populasi penelitian yakni guru MI X yang berjumlah 74 orang. Pengambilan *sampling* yang dilakukan dengan model *sampling* jenuh yang mana keseluruhan jumlah populasi dipergunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

Data penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang disusun peneliti berdasarkan teori Casio (2008) dan skala *psychological well-being* yang disusun peneliti berdasarkan teori Ryff & Singer (2008). Pengambilan data dilakukan sebanyak dua kali, yaitu yang pertama subjek berjumlah 30 responden guna untuk *try out*, sedangkan 44 responden digunakan sebagai subjek penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan lima pilihan jawaban. Alasan peneliti menggunakan pilihan lima jawaban adalah untuk mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat ragu-ragu atau netral (Hertanto, 2017).

Definisi operasional dari *psychological well-being* adalah persepsi individu mengenai *psychological well-being*. Adapun aspek *psychological well-being* mengacu pada teori yang ditandai dengan enam aspek yaitu kemampuan dalam menerima kondisi diri, penciptaan hubungan yang positif dengan pihak luar, mandiri, tujuan hidup terarah, berkemampuan untuk mengontrol lingkungan serta berkemampuan dalam realisasi potensi yang dimiliki (Ryff & Singer, 2008).

Kualitas kehidupan kerja ini memiliki definisi operasional yakni pandangan individu berkenaan dengan kesejahteraan dari segi mental dan juga fisik saat melaksanakan pekerjaan yang tercermin dari adanya aspek dari kualitas kehidupan kerja diantaranya adalah partisipasi dari individu, mengembangkan karir, menyelesaikan konflik, berkomunikasi dengan baik, kesehatan, keselamatan, keamanan, kelayakan kompensasi, serta kebanggaan (Cascio, 2008).

Jenis skala *likert* dipergunakan dalam peneliti ini, dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Skala *likert* ini terdiri dari pernyataan favorable atau pernyataan positif yang mendukung variable, sedangkan pernyataan unfavorable atau pernyataan negatif yang tidak mendukung.

Dipergunakan alat ukur berupa skala kualitas kehidupan yang penyusunnya dilakukan berdasarkan teori. Dengan dimensi yang terdiri atas partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, keselamatan, keamanan, kompensasi, serta kebanggaan. Sementara *psychological well-being* menggunakan dimensi penerimaan diri, hubungan dengan antar karyawan, otonomi, tujuan hidup, mengontrol lingkungan dan peningkatan diri.

Dalam penelitian ini dipergunakan teknik analisis data *pearson product moment* yang dibantu dengan *SPSS 25 for windows*. Dilakukan uji normalitas untuk melihat normalitas sebaran dari variabel terikat suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas sebaran Kriteria dalam uji normalitas yaitu data yang memiliki nilai $P > 0.05$ dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya (Sugiyono, 2011). Dilaksanakan uji linearitas untuk melihat hubungan antar variabel yang dianalisa sesuai dengan garis lurus. Uji ini dilakukan dengan Anova dan menilai signifikansinya. jika bersignifikansi < 0.05 maka dikatakan hubungan tersebut dikatakan linier, dan sebaliknya (Widhiarso, 2010).

Uji coba skala yang dilakukan diujikan kepada 30 guru dengan maksud untuk mengetahui dan memastikan uji daya beda aitem. Berdasarkan *try out* yang telah diselenggarakan didapatkan hasil nilai uji daya beda aitem terhadap kedua skala yang telah disusun peneliti yang penghitungannya menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Menurut Azwar (2012) aitem yang nilai koefisien daya beda > 0.30 dapat dipergunakan, dan berlaku sebaliknya. Uji daya beda aitem yang didapatkan pada skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada rentang 0,36 - 0,784 dimana dari 72 aitem diperoleh 64 aitem yang valid, sehingga 8 aitem lainnya dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan. Sedangkan untuk uji daya beda aitem skala *psychological well-being* mendapat nilai *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0.369 - 0.812 dimana dari 48 aitem diperoleh 44 aitem yang valid, sehingga 4 aitem lainnya dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap kedua skala dengan mengaplikasikan teknik *Alpa Cronbach* melalui program *SPSS 25.0 for windows*. 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 pengujian reliabilitas pada skala kuantitas kehidupan kerja serta skala *psychological well-being*.

Tabel 1. Indeks Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>)	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,964	Reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0.959	Reliabel

Melalui tabel 1 yang telah ditampilkan maka ditarik kesimpulan bahwa nilai reliabilitas dari kedua skala memperlihatkan nilai yang sangat tinggi karena mendekati 1.00. kualitas kehidupan bernilai 0,964 sedangkan pada skala *psychological well-being* didapatkan nilai sebesar 0.959.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 44 guru di MI X, peneliti memperoleh data penelitian yang nantinya dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* guna mengetahui hasil *descriptive statistic* dari data tersebut. Berikut data *descriptive statistic* yang telah diperoleh:

Tabel 2. Staistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	44	170	303	228.91	38.269
<i>Psychological Well-Being</i>	44	101	202	161.70	25.451

Berdasarkan hasil dari *descriptive statistic* yang telah dipaparkan dalam tabel 2. Ditemukan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 44 guru. Variabel kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini mendapatkan nilai rata-rata sebesar 228,91, dengan nilai tertinggi (*max*) sebesar 303, nilai terendah (*min*) 170 dan *standart deviation* sebesar 38.269. Sedangkan, variabel *psychological well-being* bernilai 161.70, dengan nilai tertinggi (*max*) sebesar 202, nilai terendah (*min*) 101 dan *standart deviation* sebesar 25.451.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas guna mengetahui apakah data tersebar dengan normal berdasar pada kriteria signifikansi yakni dinyatakan normal jika $>0,05$ dan berlaku sebaliknya (Sugiyono, 2011).

Tabel 3. Keterangan Distribusi Normalitas

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

Berikut nilai *test of normality Komlogrov Smirnov* pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel *psychological well-being*:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,186	Data Distribusi Normal
<i>Psychological Well-Being</i>	0.186	Data Distribusi Normal

Dari tabel tersebut ketahui bahwa data memiliki distribusi yang normal karenanya seluruh variabel bernilai sig $0,186 > 0,05$ Hal ini mengacu pada nilai signifikansi yang menunjukkan nilai probabilitasnya $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas ini untuk mengungkap korelasi yang linear antara kedua variabel, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel *psychological well-being*. Dasar yang digunakan adalah *test of linierity* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Data signifikansi menunjukkan nilai $p < 0,05$ dan berlaku sebaliknya

Tabel 5. Keterangan Linearitas Data berdasarkan *Linearity*

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

Adapun hasil uji *linearity* pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data berdasarkan *Linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.000	Linear
<i>Psychological Well-Being</i>		

Berdasarkan tabel 6 diatas mununjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel *psychological well-being* dalam penelitian ini memiliki data yang linear. Diperoleh bahwa variabel *psychological well-being* bernilai sig sebesar 0.000.

Hasil uji linearitas yang dilihat dengan menggunakan *deviation from linearity* dapat dikatakan linear jika bernilai sig 0.05 ($p > 0,05$), dan sebaliknya.

Tabel 7. Keterangan Linearitas Data berdasarkan *Deviation from Linearity*

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

Adapun hasil *deviation from linearity* penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Data berdasarkan *Deviation from Linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.874	Linear
<i>Psychological Well-Being</i>		

Dari tabel tersebut diperoleh nilai sig sebesar 0.874. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah oleh penlit telah linear, dengan nilai sig $0,874 (p > 0,05)$.

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dihitung guna mengetahui uji asumsi yang dianalisis sebelumnya dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis berguna untuk mengetahui hubungan kedua variabel. Pada penelitian ini mempergunakan uji hipotesis korelasi *product moment* dengan kriteria dinyatakan diterima jika 0.05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya (Sugiyono, 2011).

Tabel 9. 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 *psychological well-being*:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Correlations	
		Kualitas Kehidupan Kerja	Psychological Well-Being
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	0.813
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	44	44
Psychological Well-Being	Pearson Correlation	0.813	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	44	44

Dari tabel tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.813 yang bermakna bahwa nilai tersebut pada interval koefisiensi korelasi 0.80 – 1.000 yang memiliki arti bahwa kedua variabel berhubungan dengan kuat berdasarkan sig ini senilai 0.000 ($p < 0.05$) yang memiliki makna terdapat korelasi yang berarti. Sehingga hipotesis “hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru” diterima.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan dari dua variabel, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru, dari paparan hasil yang tertuang pada bagian sebelumnya maka ditetapkan bahasan penelitian ini yakni berdasar uji yang dilaksanakan didapatkan sig sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Karenanya ditetapkan kesimpulan bahwa hipotesis diterima karena terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.817 ($r = 0.817$) artinya korelasi kedua variabel begitu kuat, mengingat koefisien korelasi ada pada rentang 0.80 – 1.000. diperoleh nilai positif yang mencerminkan bahwa kedua variabel memiliki nilai searah sehingga setiap terjadi peningkatan kualitas kehidupan kerja maka diikuti dengan meningkatkan *psychological well-being*. Sehingga H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_1 dalam penelitian ini diterima.

Kualitas kehidupan kerja dan *psychological well-being* memiliki kaitan yang erat. Adanya persepsi kualitas

kehidupan kerja yang baik dalam suatu sekolah akan mampu menambah rasa *psychological well-being* yang dimiliki guru. Sekolah yang memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan guru serta berusaha untuk mensejahterakan guru akan meningkatkan rasa *psychological well-being* (*psychological well-being*) yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya, sehingga guru akan berusaha bekerja semaksimal mungkin dan mengupayakan usaha yang terbaik dalam menuntaskan pekerjaan yang dimilikinya, selain itu guru akan memiliki dorongan lebih besar untuk bertahan di sekolah tersebut (Zulkarnain & Amin, 2013).

Menurut Ryff & Singer (2008) *psychological well-being* dapat dimaknai dengan sebuah usaha dalam mendapatkan kesempurnaan berdasarkan adanya potensi diri. Pengertian tersebut bisa diartikan sebagai suatu persepsi individu untuk mengembangkan potensi dirinya guna meningkatkan *psychological well-being*. Menurut Welss (2010) *psychological well-being* yang terdapat dalam diri individu memiliki kaitan yang erat dengan pendapat subjektif dan kepuasan individu dengan apa yang ia lakukan dimasa lalu, sekarang dan masa depan.

Setelah dilakukan pengambilan data oleh peneliti dengan responden 44 guru, diperoleh nilai rata-rata tiap dimensi dalam variabel *psychological well-being*, yaitu (*self acceptance*) 3.46, (*positive relation with others*) 3.64, (*autonomy*) 3.49, (*purpose in life*) 3.74, (*environment mastery*) 3.73, dan (*personal growth*) 3.92.

Dimensi (*self acceptance*) pada penelitian ini menggambarkan guru bahwa menjadi seorang guru adalah pilihan mereka bukan takdir apabila menjadi guru merupakan pilihan mereka pasti dilakukan dengan ikhlas dalam bekerja sedangkan tidak keinginan mereka maka pekerjaan yang dilakukan menjadi sia-sia, (*positive relation with others*) dalam penelitian ini menggambarkan guru mampu menjalin hubungan yang positif antar sesama rekan kerja guru yang mana saling berdiskusi satu sama lain dan saling membantu apabila rekan guru mengalami kesulitan dalam bekerja.

(*Autonomy*) dalam penelitian ini menggambarkan kemandirian seorang guru yang memiliki berbagai macam cara dalam mengajar anak didiknya banyak cara guru bagaimana metode pengajaran yang mudah dimengerti oleh para siswa, (*purpose in life*) dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru mempunyai tujuan hidup selain tujuan hidup pribadinya yaitu tujuan untuk mencerdaskan anak didiknya dari segi pelajaran dan agama.

(*Environment mastery*) dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru mampu mengontrol lingkungan saat lingkungan tidak baik seperti yang dialami saat ini, terjadi pandemi covid yang diharuskan para siswa belajar dirumah dan guru mengontrol lingkungan

bagaimana agar peserta didik bisa tetap mengerti materi yang disampaikan oleh guru, dan (*personal growth*) dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru sangat antusias apabila diberikan pelatihan oleh sekolah guna meningkatkan kualitas kerja mereka.

Menurut Cascio (2008) menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana individu merasa aman dan puas terhadap lingkungan di tempat kerja, sehingga keadaan tersebut mampu meningkatkan semangat kinerja individu dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran tujuan organisasi. Hal ini sependapat juga dengan Nawawi (2015) kualitas kehidupan kerja adalah upaya organisasi dalam mendorong terciptanya rasa aman dan puas dalam menjalankan pekerjaan guna mendorong terwujudnya sumber daya manusia yang kompetitif. Dari kedua penjelasan diatas bahwa didalam suatu organisasi individu mampu merasakan kenyamanan dalam bekerja yang diberikan oleh organisasi. Hasil tersebut searah dengan temuan (Rohmawati & Izzati, 2021) yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja sangat penting guna untuk keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu juga temuan Ramadhani & Budiani (2021) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat penting untuk diterapkan pada individu agar dalam bekerja memiliki semangat kerja guna meningkatkan tujuan perusahaan.

Dimensi dalam penelitian ini dikemukakan oleh Cascio (2008) terdapat sembilan aspek dalam variabel kualitas kehidupan kerja, dalam penelitian ini peneliti memperoleh nilai rata-rata tiap dimensi. Dimensi partisipasi sumber daya manusia 3.46, pengembangan karir 3.64, penyelesaian konflik 3.75, komunikasi 3.59, kesehatan kerja 3.51, keselamatan kerja 3.64, keamanan lingkungan kerja 3.66, kompensasi yang layak 3.41, dan kebanggaan 3.54.

Dimensi partisipasi sumber daya manusia dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru ikut serta atau dilibatkan dalam setiap kegiatan sekolah dan sekolah juga berusaha melibatkan semua guru agar berpartisipasi untuk sekolah. Pengembangan karir dalam penelitian ini menggambarkan guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir seperti mengikuti pelatihan dan melanjutkan studi, hal ini dibuktikan dengan sekolah selalu memberikan pelatihan kepada guru. Penyelesaian konflik dalam penelitian ini menggambarkan sikap toleransi dan kedewasaan guru saat terjadi konflik atau perselisihan, disini semua guru dalam menyelesaikan konflik dengan cara yang positif. Komunikasi dalam penelitian ini menggambarkan bahwa komunikasi yang biasa dilakukan dengan dua arah yaitu seperti pemimpin dengan rekan kerja guru. Kesehatan kerja dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru dijamin kesehatannya

oleh sekolah hal ini dibuktikan dengan sekolah memberikan fasilitas atau jaminan kesehatan kepada guru.

Keselamatan kerja dalam penelitian ini menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam bekerja, yang dimaksud disini adalah selain kesehatan guru juga diberikan keselamatan kerja agar bisa mencapai keberhasilan seperti saat pandemi covid ini guru diwajibkan *work from home* agar terhindar dari paparan virus covid. Keamanan lingkungan kerja dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru diberikan jaminan hari tua oleh sekolah, hal ini dibuktikan dengan apabila saat guru sudah mendekati usia pensiun guru diberikan jaminan uang pensiunan atau pesangon. Kompensasi yang layak dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru menerima kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja hal ini dibuktikan dengan guru merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh sekolah. Kebanggaan dalam penelitian ini menggambarkan bahwa guru merasa bangga dengan identitas saat ini, bahwa menjadi guru merupakan keinginan mereka dan bukan karena paksaan, dengan adanya kebanggaan guru memperkuat identitas mereka agar bias meningkatnya pelayanan dalam mengajar dan sikap kepedulian terhadap lingkungan.

Diperoleh hasil bahwa terdapat korelasi positif kualitas kehidupan kerja dan *psychological well-being*, sehingga diketahui bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja mendorong meningkatkan *psychological well-being*. Rahama & Izzati (2021) juga menemukan bahwa dukungan sosial dengan *psychological well-being* memiliki hubungan, kedua variabel memiliki hubungan arah sama, apabila variabel dukungan sosial mengalami peningkatan, maka variabel *psychological well-being* mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya.

Selain itu Lokanda & Mohan (2010) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh *psychological well-being*, baik secara fisik maupun secara psikis. Indra, Noermijati dan Aryo (2017) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi baik *psychological well-being* maupun keinginan berpindah, sehingga kualitas kehidupan kerja akan meminimalisir kehendak untuk melakukan perindahan serta peningkatan psikologis. Temuan dari Izzati & Mulyana (2019) menemukan ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keinginan berpindah di guru SMK hal ini apabila kualitas kehidupan kerja pada guru SMK positif maka keinginan berpindah pada guru menurun.

Nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini senilai 0.813 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antar kedua variabel. Dilihat dari kategori tersebut bahwa kualitas kehidupan kerja tergolong memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *psychological well-being*. Ada beberapa faktor lain seperti dukungan sosial, jaringan

sosial, religiusitas, dan kepribadian yang mempengaruhi *psychological well-being* (Ryff & Singer, 2008).

PENUTUP SIMPULAN

Dilakukan penelitian untuk menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being*. Uji korelasi yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.813 ($r=0.813$) artinya tingkat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* sangat kuat. Sehingga hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga *psychological well-being* guru pada sekolah tersebut, begitupun sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja semakin rendah maka *psychological well-being* dalam sekolah tersebut juga rendah.

SARAN

Adapun saran dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Sekolah diharapkan mampu mempertahankan *psychological well-being* guru dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada guru. Adapun cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja salah satunya adalah memperhatikan kompensasi bagi guru.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian serupa dengan *psychological well-being* dapat mengungkap variabel lain yang memiliki hubungan dengan *psychological well-being* yang belum diteliti pada penelitian ini. Variabel tersebut diantaranya seperti dukungan sosial, status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas dan kepribadian. Peneliti selanjutnya juga disarankan dapat memperluas jumlah subjek dan setting organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, Devi Martiningtyas Ayu; Handoyo, S. (2018). Hubungan Workplace Incivility Behavior Dengan Psychological Well-Being Dan Psychological Distress Pada Karyawan Sales Di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 15–26.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan Tingkat Psychological Well-Being Pada Ibu Rumah Tangga Dengan Ibu Bekerja Di Kabupaten Gianyar.

- Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110–117. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p12>
- Cascio, W. F. (n.d.). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits by Wayne Cascio*.
- DHEA MONICA, F., & PRABANDINI MULYANA, O. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–7.
- Dipodjoyo, G. U. (2015). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan Psychological Well-Being pada karyawan perusahaan “ABC” Tangerang. 978–979.
- Fajhriani, D., Afniabar, & Rahmi, A. (2020). Psychological Well Being Mahasiswa Dalam Menjalani Kuliah Daring Untuk Mencegah Penyebaran Virus Corona (Studi Terhadap Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam UIN Imam Bonjol Padang). *Al Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 11(1), 15–22. <https://www.ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alirsyad/article/view/1510>
- Gao, J., & McLellan, R. (2018). Using Ryff’s scales of psychological well-being in adolescents in mainland China. *BMC Psychology*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s40359-018-0231-6>
- Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7–14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>
- Helastika, O. D. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bidang Operasi PT “X.” *Jurnal Penelitian Psikolog*, 6(3), 1–8.
- Henn, C. M., Hill, C., & Jorgensen, L. I. (2016). An investigation into the factor structure of the Ryff scales of psychological well-being. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1275>
- Hidalgo, J. L. T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., & Rabadán, F. E. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. *Psychological Well-Being*, 77–113.
- 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.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2020). *The Relationship Between Quality of Teacher Work Life and Turnover Intention*. <https://doi.org/10.2991/icei-19.2019.82>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Lues, G. (2020). *Socio Humanus KERJA DENGAN*

- PSYCHOLOGICAL WELL-Being*. 2(2), 81–93.
- Nigade, J., & Bhola, S. (2016). Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. *Pravara Management Review*, 15(1), 30–45.
https://www.researchgate.net/publication/305379783_Relationship_between_Work_Life_Balance_Quality_of_Work_Life_and_Quality_of_Life_of_Women_Working_in_Service_Industry
- Nugraheni, A. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 166–172.
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., Psikologi, J., & Pendidikan, F. I. (2008). *KERJA PADA KARYAWAN Risti Dwi Pramesti Umi Anugerah Izzati Abstrak*.
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Sosial, D. (2013). *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN Khalidan Rahama Umi Anugerah Izzati Abstrak*.
- Psikologi, J., Pendidikan, F. I., Surabaya, U. N., Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (2018). *HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. X Miftahul Fitri Ramadhani Meita Santi Budiani Abstrak*.
- Reddy, L. M., & Reddy, M. P. (2010). Quality of work life of employees : emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1(1), 827–839.
- Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). *Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru*. 930.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080–1102.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-16315459>
- Structures, M. B. (n.d.). *The Self and Society in Aging Processes by Carol D. Ryff PhD, Victor W. Marshall PhD*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suratno, K., Ariyanti, S., & Kadar, I. (2018). The Relationship between Transformational Leadership and Quality of Nursing Work Life in Hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1416–1422.
www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79.
<https://www.academia.edu/download/46530154/1308-2643-1-SM.pdf>
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Zulkarnain, A. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(3).
<https://doi.org/10.5861/ijrsp.2013.259>