

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X

Relationship Between Quality of Work Life and Work Engagement in Employees of PT. X

Alfian Aulana Nurfahrizal

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: alfian.19174@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yang berjumlah 50 karyawan di PT. X. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan alat bantu software SPSS versi 25.0 for windows dan didapatkan hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dimana penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,663. Hal tersebut dapat dikatakan bahwasannya variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah dan dengan tingkat hubungan yang kuat dimana semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga nilai keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja, Keterikatan kerja.

Abstract

This study aims to determine the relationship between the quality of work life and work engagement among employees of PT. X. This study uses quantitative research methods with research subjects totaling 50 employees at PT. X. The instruments used in this research are the quality of work life scale and the work engagement scale. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. Data analysis used the Pearson product moment correlation test with the SPSS software tool version 25.0 for Windows and the results obtained were a significant correlation value of 0.000 ($p < 0.05$) in which the study could be said that there was a significant relationship between the quality of work life and work engagement in employees PT. X. The correlation coefficient value obtained is 0.663. It can be said that the variable quality of work life and work engagement has a positive or

unidirectional relationship and with a strong level of relationship where the higher the value of the quality of work life, the higher the value of work engagement for employees of PT. X.

Key word : *Quality of work life, Work engagement.*

Article History	
Submitted : 30-06-2023	
Final Revised : 04-07-2023	
Accepted : 04-07-2023	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Pendahuluan

Era saat ini, sumber daya manusia menjadi pemeran utama yang mampu menentukan arah gerak dan memberikan pengaruh yang besar akan sebuah bonafiditas serta eksistensi dalam suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan mempunyai karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan, maka perusahaan tersebut berpeluang besar untuk bersaing dan mewujudkan tujuan atau cita – cita dari perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang mempunyai inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya (Mujiasih, 2015).

Selain itu, dalam sebuah perusahaan mempunyai karyawan yang produktivitas tinggi ketika bekerja, akan mampu memberikan pengaruh yang baik atau positif untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini perusahaan memberikan upaya baik dalam bentuk perhatian maupun tindakan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Hal tersebut kedepannya akan menjadikan perusahaan lebih fokus untuk menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dalam perusahaan tersebut. Karena dalam hal ini, upaya tersebut akan menjadikan karyawan – karyawan ini semakin lebih maksimal yang selanjutnya diwujudkan secara intelektual, emosional dan upaya yang maksimal ketika sedang menjalankan kewajiban pekerjaannya (Mujiasih, 2015). Karyawan yang merasa senang dan menikmati pekerjaannya, biasanya akan menganggap hal tersebut menjadi bagian dari kehidupannya yang kedepannya memberikan dampak untuk selalu bekerja yang maksimal serta menjadi yang terbaik. Oleh karena itu, semakin tinggi rasa keterikatan kerja pada karyawan akan menjadi semakin besar juga potensi dan upaya yang dilakukan karyawan untuk menuntaskan apa yang menjadi kewajibannya ketika sedang bekerja. Begitu juga sebaliknya, dimana apabila semakin rendah rasa keterikatan kerja pada karyawan maka semakin kecil potensi dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nurendra & Purnamasari, 2017).

Berdasarkan hasil survei awal sebagai studi pendahuluan peneliti di PT. X melalui wawancara dengan pihak SDM perusahaan tersebut, bahwasannya perilaku keterikatan kerja dapat dilihat dari upaya dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat dan sungguh – sungguh. Karyawan – karyawan dalam perusahaan ini biasanya juga menunjukkan kesiapannya dalam menjalankan pekerjaan dan apabila memasuki waktu istirahat beberapa karyawan masih ada yang berkulat pada pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan rasa antusias yang besar dimiliki oleh

karyawan tersebut ketika sedang bekerja. Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan – karyawan dalam perusahaan tersebut juga selalu bekerja secara maksimal, karena dalam hal ini selain mempunyai rasa antusias yang besar, karyawan di perusahaan ini memiliki tanggung jawab yang besar. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak pernah melimpahkan pekerjaannya sendiri kepada rekan kerja yang lain. Selain itu, pada saat sedang bekerja karyawan – karyawan dalam perusahaan ini selalu fokus dan penuh konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan tujuan untuk meminimalisir kesalahan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwasannya keterikatan kerja merupakan sebuah kondisi yang memuaskan, motivasi yang positif dan afektif dari kesejahteraan terkait dengan pekerjaan karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan tinggi dan penuh antusias ketika sedang bekerja. Artinya, dalam proses keterlibatannya ditandai dengan tingkat identifikasi yang kuat dan semangat yang tinggi pada pekerjaan karyawan tersebut (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli *et al.* (2002) mendeskripsikan bahwasannya aspek dari keterikatan kerja ada tiga, yaitu dedikasi, penghayatan dan semangat (Schaufeli *et al.*, 2002).

Dalam suatu perusahaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah keharusan guna mencapai tujuan sesuai dengan cita – cita perusahaan. Akan tetapi, dalam hal ini perlu memperhatikan juga jalan atau upaya yang akan ditempuh ketika memasuki tahapan dalam proses peningkatan tersebut. Artinya, meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi langkah awal dan sangat perlu untuk mendapatkan atensi terlebih dahulu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul dan Olievia (2022) bahwasannya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi juga keterikatan kerja pada karyawan. Suyasa *et al.*, (2019) memaparkan konsep kualitas kehidupan kerja ini, pertama kali diperkenalkan di Universitas Columbia, New York lebih tepatnya pada saat berlangsungnya konferensi. Konsep tersebut mempunyai tersebut mempunyai dua pandangan tentang kualitas kehidupan kerja. Untuk pandangan yang pertama menjelaskan bahwasanya kualitas kehidupan kerja merupakan bagian dari praktik dari tujuan organisasi, misalnya tempat yang nyaman untuk bekerja. Sedangkan pandangan yang kedua mengatakan bahwasanya kualitas kehidupan kerja merupakan sudut pandangan karyawan dimana mereka menginginkan bekerja dalam kondisi yang nyaman dan mendapatkan kesempatan untuk bisa bertumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Suyasa *et al.*, 2019).

Fenomena tersebut juga dapat dijumpai di PT. X dimana pada saat peneliti melakukan studi pendahuluan bersama dengan tim SDM, diketahui bahwasannya terdapat upaya perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan serta pemenuhan hak – hak karyawan dalam bekerja seperti meningkatkan kualitas fasilitas yang lebih aman dan nyaman sebagai penunjang ketika karyawan sedang bekerja dengan harapan semua karyawan merasa puas dan bangga dengan segala upaya perusahaan tersebut. Pemenuhan hak – hak seperti ini memang sudah menjadi keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan karyawan terlebih pada persoalan gaji dimana dalam proses meningkatkan fasilitas kerja beriringan dengan pemberian gaji kepada karyawan berdasarkan standar yang berlaku. Karena hal tersebut juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ketika bekerja terlebih dalam hal ini perlakuan atasan karyawan juga menentukan dalam proses tersebut. Di perusahaan ini, perlakuan atasan juga menjadi atensi tersendiri bagi para karyawan misalnya ketika karyawan merasa kesulitan dalam pekerjaan, atasan pada saat itu juga membantu dengan cara melakukan pendampingan. Sehingga dikarenakan hubungan kerja sama tersebut juga mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam

memenuhi kewajiban pekerjaannya. Di samping itu, perusahaan juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir dan keterampilannya ketika bekerja dimana hal tersebut biasanya dari pihak perusahaan mendelegasikan karyawan yang sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan untuk diberangkatkan mengikuti pelatihan. Dalam hal ini yang paling sering adalah aktivitas studi banding dengan perusahaan anak cabang yang lain.

Berdasarkan hasil survei peneliti, ditemukan juga bahwasanya perusahaan sudah mulai ada progres dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja tersebut. Salah satunya seperti memenuhi kebutuhan pencahayaan karyawan bagian jahit. Selain itu, menampung saran dari karyawan juga perlu untuk dilakukan pihak perusahaan. Karena dengan adanya saran atau ide yang masuk dari karyawan, tidak dipungkiri mampu membantu efisiensi dan produktivitas dalam perusahaan. Di sisi lain perusahaan ini juga sering membuat kegiatan atau aktivitas sosial yang bertujuan untuk merekatkan kekeluargaan antar karyawan, seperti membuat perlombaan, jalan sehat dan kegiatan sosial lainnya. Semua upaya tersebut sangat perlu untuk dilakukan agar semua karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan mempunyai kedekatan antar karyawan. Hubungan sesama rekan kerja yang erat dan merasa menjadi bagian dari perusahaan, merupakan langkah yang harus ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Menurut Robbins (1989) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah upaya dari organisasi yang memberikan respon secara sadar terhadap semua yang menjadi kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk memaksimalkan bekerja dan saling bertukar pikiran yang seutuhnya untuk menghasilkan kebijakan yang bermanfaat dalam pembuatan rancangan serangkaian pekerjaan mereka (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013). Zin (2016) mendeskripsikan aspek dari kualitas kehidupan kerja ada tujuh, meliputi partisipasi karyawan, kompensasi yang layak, pertumbuhan dan pengembangan, lingkungan aman, atasan, relevansi sosial dan integrasi sosial (Aryansah, 2013).

Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Safira Dahlia Octareina dengan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Masa Pandemi Covid – 19” yang menyatakan bahwasanya diketahui terdapat hubungan yang signifikan dari kedua variabel tersebut. Dalam penelitian tersebut ditemukan persamaan yaitu pada penggunaan variabel bebasnya tentang kualitas kehidupan kerja (Octareina & Puspitadewi, 2021). Sedangkan dalam penelitian Nurul Laila Salsabila dan Olievia Prabandini Mulyana (2022 dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan” yang menyatakan bahwasannya diketahui terdapat hubungan signifikan yang positif terhadap kedua variabel tersebut. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan persamaan yaitu pada penggunaan variabel terikatnya tentang keterikatan kerja (Salsabila & Mulyana, 2022).

Berdasarkan fenomena dan penelitian relevan yang sudah dijelaskan sebelumnya, menjadikan peneliti untuk semakin kuat dalam menyikapi dan tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih jauh tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja karyawan pada PT. X. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga dari pihak perusahaan menjadikan sebagai data tambahan atau referensi untuk mengetahui seberapa jauh upayanya dalam memberikan kualitas kehidupan kerja kepada karyawannya serta untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja pada karyawannya yang bekerja di PT. X tersebut.

Metode

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Syaodih (2010) menjelaskan bahwasannya metode korelasional merupakan sebuah metode yang ditujukan guna mengetahui hubungan antar variabel. Sugiyono (2007) mendeskripsikan populasi bahwasannya merupakan wilayah generalisasi dimana yang terdiri dari subjek atau objek, yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu serta yang ditentukan atau ditetapkan oleh peneliti dalam penelitiannya untuk dipelajari dengan tujuan mencari kesimpulan atau hasil (Priadana & Sunarsi, 2021).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. Teknik ini dilakukan dengan pemilihan subjek berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu karyawan sedang bekerja di PT. X, karyawan yang bekerja dengan status karyawan tetap, dan karyawan yang bekerja di bagian produksi. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan dimana 30 karyawan digunakan sebagai sampel *try out* serta 50 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis instrumen angket. Angket merupakan alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian yang berisi pertanyaan tertulis dan yang akan dijawab oleh responden (Sukendra & Atmaja, 2020). Selain itu dalam melakukan pengukuran yang bertujuan guna menghasilkan data kuantitatif yang akurat, instrumen angket ini menggunakan model skala, dimana variabel yang diukur dijabarkan dalam bentuk indikator – indikator.

Tabel 1. Skor skala

Favorable	Unfavorable	Alternatif Jawaban
4	1	Sangat setuju
3	2	Setuju
2	3	Tidak setuju
1	4	Sangat tidak setuju

Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu sebagai berikut: 1. Skala kualitas kehidupan kerja. Skala pengukuran kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan aspek dari teori Zin (2016) yang terdiri dari partisipasi karyawan, gaji yang layak, pertumbuhan dan pengembangan, lingkungan yang aman, atasan, relevansi sosial dan integrasi sosial. 2. Skala keterikatan kerja. Skala pengukuran keterikatan kerja disusun berdasarkan aspek dari teori Schaufeli et al. (2008) dimana terdiri dari semangat, dedikasi dan penghayatan.

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Uji Asumsi (Uji Normalitas). Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dimana dalam hal ini biasanya digunakan untuk menentukan apabila sampel dari populasi dengan spesifik yang tertentu. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 for windows. 2. Uji Hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis Pearson Product Moment, dimana dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat korelasional antara kedua variabel yang dihubungkan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 for windows.

Hasil

Pada tahapan berikutnya, peneliti melakukan pengolahan data hasil penelitian tersebut dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 *for windows* yang terlebih dahulu digunakan untuk mengetahui nilai dari standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata – rata. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja	50	89	140	110.74	10.073
Keterikatan Kerja	50	40	55	45.60	4.041
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan deskripsi data diatas, dapat diketahui bahwasannya dari 50 subjek yang digunakan dalam penelitian ini, didapatkan nilai rata – rata (*mean*) 110,74 untuk variabel kualitas kehidupan kerja dengan nilai tertinggi 140 dan nilai terendah 89. Sedangkan pada variabel keterikatan kerja didapatkan nilai rata – rata (*mean*) 45,60 dengan nilai tertinggi 55 dan nilai terendah 40. Selain itu, didapatkan juga nilai untuk standar deviasi sebesar 10,073 pada variabel kualitas kehidupan kerja sedangkan untuk variabel keterikatan kerja sebesar 4,041.

1. Uji Asumsi (Uji Normalitas)

Uji normalitas dalam penelitian dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 *for windows*. Data penelitian dikategorikan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tersebut dikategorikan terdistribusi tidak normal.

Tabel 3. Kategorisasi Signifikansi Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Interpretasi
$p > 0,05$	Distribusi data normal
$p < 0,05$	Distribusi data tidak normal

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti pada uji normalitas, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Kualitas Kehidupan Kerja	0,154	Distribusi data normal

Keterikatan Kerja	0,154	Distribusi data normal
-------------------	-------	------------------------

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwasannya diperoleh hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,154 ($p > 0,05$) pada variabel kualitas kehidupan kerja dan sebesar 0,154 ($p > 0,05$) untuk variabel keterikatan kerja. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwasannya kedua variabel tersebut nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang artinya kedua variabel tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu keterikatan kerja. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X”.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 *for windows*.

Tabel 7. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan sangat lemah
0,20 – 0,399	Hubungan lemah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai koefisien menunjukkan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai koefisien lebih dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan tidak signifikan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

<i>Correlations</i>			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwasannya nilai signifikansi dari penelitian ini sebesar 0,000 dimana apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Selanjutnya, untuk perhitungan hasil korelasi pada penelitian ini menunjukkan hasil koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,663. Hal tersebut dapat dikatakan bahwasannya variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang kuat.

Nilai koefisien korelasi pada suatu penelitian dapat menunjukkan arah hubungan yang positif maupun negatif. Dapat dikatakan positif apabila menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat, yang berarti semakin tinggi variabel bebas maka variabel terikat juga semakin tinggi, sebaliknya apabila semakin menurun nilai dari variabel bebas maka semakin menurun juga nilai dari variabel terikat. Begitu juga dapat dikatakan negatif apabila koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang berarti semakin tinggi variabel bebas maka semakin rendah variabel terikat, sebaliknya apabila semakin menurun variabel bebas maka semakin meningkat variabel terikat. Pada hasil penelitian ini menunjukkan arah yang positif, hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,663. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja menurun maka keterikatan kerja pada karyawan juga semakin menurun.

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X yang dimana selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan korelasi pearson product moment dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 for windows dan didapatkan hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 dimana apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Selanjutnya, untuk perhitungan hasil korelasi pada penelitian ini menunjukkan hasil koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,663. Hal tersebut dapat dikatakan bahwasannya variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang kuat.

Nilai koefisien korelasi pada suatu penelitian dapat menunjukkan arah hubungan yang positif maupun negatif. Dapat dikatakan positif apabila menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat, yang berarti semakin tinggi variabel bebas maka variabel terikat juga semakin tinggi, sebaliknya apabila semakin menurun nilai dari variabel bebas maka semakin menurun juga nilai dari variabel terikat. Begitu juga dapat dikatakan negatif apabila koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang berarti semakin tinggi variabel bebas maka semakin rendah variabel terikat, sebaliknya apabila semakin menurun variabel bebas maka semakin meningkat variabel terikat. Pada hasil penelitian ini menunjukkan arah yang positif, hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,663. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja menurun maka keterikatan kerja pada karyawan juga semakin menurun.

Bakker et al. (2008) memaparkan bahwasannya keterikatan kerja merupakan sebuah keadaan yang memuaskan, motivasi yang positif dan afektif dari kesejahteraan terkait dengan pekerjaan karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan tinggi dan penuh antusias ketika sedang bekerja. Artinya, dalam proses keterlibatannya ditandai dengan tingkat identifikasi yang kuat dan semangat yang tinggi pada pekerjaan karyawan tersebut (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Schaufeli et al. (2002) aspek keterikatan kerja ada tiga, yaitu Semangat (Vigor) yang diidentifikasi dengan adanya tingkat energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam upaya pekerjaan seseorang dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi (Dedication) yang diidentifikasi dengan adanya rasa antusias yang tinggi, kebanggaan, inspirasi dan siap menghadapi tantangan ketika bekerja. Penghayatan (Absorption) yang diidentifikasi dengan adanya konsentrasi yang penuh ketika bekerja dimana seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dan waktu berlalu dengan cepat (Schaufeli *et al.*, 2002).

Hasil penelitian yang berkaitan dengan aspek variabel keterikatan kerja, diketahui nilai rata – rata dari aspek Semangat (Vigor) yaitu sebesar 3,33. Nilai rata – rata dari aspek Dedikasi (Dedication) sebesar 3,31. Nilai rata – rata dari aspek Penghayatan (Absorption) sebesar 3,08.

Berdasarkan hasil nilai rata – rata yang telah disebutkan, bahwasannya aspek Semangat (Vigor) memiliki nilai rata – rata yang paling tinggi jika dibandingkan dengan nilai rata – rata pada aspek yang lainnya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwasannya sikap karyawan ketika bekerja dengan penuh energi dan memiliki keinginan yang sungguh – sungguh untuk lebih baik dalam setiap pekerjaannya menjadi hal yang paling menonjol yang diperlihatkan oleh karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan studi pendahuluan yang sudah dilaksanakan peneliti sebelumnya, dimana karyawan di PT. X ini ketika sedang menjalankan pekerjaan, menunjukkan sikap dengan penuh semangat dan sungguh – sungguh. Karyawan – karyawan dalam perusahaan ini biasanya juga menunjukkan kesiapannya dalam menjalankan pekerjaan dan apabila memasuki waktu istirahat beberapa karyawan masih ada yang berketat pada pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan rasa antusias yang besar dimiliki oleh karyawan tersebut ketika sedang bekerja. Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan – karyawan dalam perusahaan tersebut juga selalu bekerja secara maksimal, karena dalam hal ini selain mempunyai rasa antusias yang besar, karyawan di perusahaan ini memiliki tanggung jawab yang besar. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak pernah melimpahkan pekerjaannya sendiri kepada rekan kerja yang lain.

Selanjutnya untuk nilai rata – rata dari aspek Dedikasi (Dedication) sebesar 3,31 yang artinya karyawan yang bekerja di PT. X ini memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya dan juga memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan apabila perusahaan mempunyai target produksi, maka karyawan – karyawan ini dengan penuh tanggung jawab menyelesaikan target tersebut. Kemudian untuk nilai rata – rata dari aspek Penghayatan (Absorption) sebesar 3,08 yang berarti semua karyawan memberikan konsentrasi yang penuh ketika sedang bekerja serta ketika sedang bekerja karyawan – karyawan tersebut merasa waktu berjalan sangat cepat. Hal tersebut dibuktikan dengan sikap karyawan apabila sedang bekerja, mereka menghiraukan semua aktivitas di luar pekerjaannya dikarenakan mereka benar – benar memberikan sikap yang fokus terhadap pekerjaannya.

Robbins (1989) menjelaskan bahwasannya kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dari organisasi secara sadar dan merespon semua kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme guna memungkinkan karyawan dalam bertukar pikiran yang sepenuhnya untuk membuat keputusan yang berguna dalam pembuatan rancangan kehidupan kerja mereka (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013). Menurut Zin (2016) aspek dari kualitas kehidupan kerja ada tujuh, yaitu Partisipasi karyawan dimana setiap karyawan menginginkan untuk selalu dilibatkan ketika proses pengambilan keputusan sesuai dengan kapasitas atau jabatan dari karyawan tersebut. Gaji yang layak dimana kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharuskan untuk memberikan kompensasi sesuai standar umum. Pertumbuhan dan Pengembangan dimana semua karyawan berkesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang menantang. Lingkungan aman dimana semua karyawan merasakan adanya lingkungan kerja yang aman, kondusif dan mendukung untuk bekerja. Atasan yaitu yang pada dasarnya antara atasan dan karyawan mempunyai hubungan yang sudah seharusnya terjalin dengan baik dan saling memahami. Relevansi sosial yaitu dalam hal ini diperlukan adanya hubungan yang sinergis antara pekerjaan karyawan dengan aspek kehidupan lainnya. Integrasi sosial dimana karyawan dengan rekan kerjanya mempunyai hubungan yang baik dan kompak dalam bekerja (Aryansah, 2013).

Hasil penelitian yang berkaitan dengan aspek variabel kualitas kehidupan kerja, diketahui nilai rata – rata dari aspek partisipasi karyawan yaitu sebesar 3,19. Nilai rata – rata dari aspek gaji yang layak sebesar 2,98. Nilai rata – rata dari aspek pertumbuhan dan pengembangan sebesar 3,1. Nilai rata – rata dari aspek lingkungan sebesar 3,26. Nilai rata – rata dari aspek atasan sebesar 3,20. Nilai rata – rata dari aspek relevansi sosial sebesar 3,27. Nilai rata – rata dari aspek integrasi sosial sebesar 3,11.

Berdasarkan hasil nilai rata – rata yang telah disebutkan, bahwasannya aspek relevansi sosial memiliki nilai rata – rata yang paling tinggi jika dibandingkan dengan nilai rata – rata pada aspek yang lainnya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwasannya sikap karyawan yang menunjukkan rasa bangga dan puas ketika bekerja di PT. X serta karyawan – karyawan tersebut merasa jika keberhasilan dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kedekatan dengan rekan kerja yang lain, menjadi hal paling menonjol yang diperlihatkan oleh karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan studi pendahuluan yang sudah dilaksanakan peneliti sebelumnya, dimana PT. X ini selain terus berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas perusahaan melalui program serta pemenuhan hak – hak karyawan dalam bekerja seperti meningkatkan kualitas fasilitas sebagai penunjang ketika karyawan sedang bekerja atau peningkatan pada aspek lingkungan fisik dengan harapan semua karyawan merasa puas dan bangga dengan segala upaya perusahaan tersebut, selain

itu juga sering membuat kegiatan atau aktivitas sosial yang bertujuan untuk merekatkan kekeluargaan antar karyawan, seperti membuat perlombaaan, jalan sehat dan kegiatan sosial lainnya. Hal – hal seperti ini sangat penting untuk dilakukan agar semua karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan mempunyai kedekatan sesama rekan kerja. Mempunyai hubungan rekan kerja yang erat dan merasa menjadi bagian dari perusahaan, merupakan langkah yang harus ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Selanjutnya untuk nilai rata – rata dari aspek partisipasi karyawan yaitu sebesar 3,19 yang berarti karyawan yang bekerja di PT. X ini memiliki kesempatan untuk menyumbangkan ide atau saran serta berkesempatan untuk mengikuti kegiatan di perusahaan. Sikap keterbukaan terhadap partisipasi karyawan, dilakukan perusahaan ini guna memberikan kesempatan untuk berkontribusi bersama dalam menggapai tujuan perusahaan serta berorientasi menciptakan suasana internal perusahaan yang penuh keakraban. Nilai rata – rata dari aspek gaji yang layak sebesar 2,98 yang berarti karyawan menerima gaji dengan adil dan sesuai dengan pekerjaannya serta mendapatkan kompensasi tambahan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan apabila yang dikerjakan maksimal. Setiap karyawan yang bekerja di PT. X ini mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sama sekali tidak berkurang sedikitpun. Apabila ada pekerjaan tambahan dan dikerjakan secara maksimal oleh karyawan di PT. X ini, maka pihak perusahaan memberikan kompensasi berupa bonus atau gaji tambahan terhadap karyawan tersebut. Nilai rata – rata dari aspek pertumbuhan dan pengembangan sebesar 3,1 yang berarti karyawan mendapatkan peluang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan serta mendapatkan evaluasi kerja dari perusahaan atau atasan. Rotasi jabatan menjadi salah satu upaya perusahaan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan ini diketahui sering mendelegasikan karyawannya untuk diberangkatkan mengikuti pelatihan apabila sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan.

Nilai rata – rata dari aspek lingkungan sebesar 3,26 yang berarti karyawan mendapatkan jaminan keselamatan kerja, kesehatan dan keamanan di tempat kerja serta ketika bekerja sesuai dengan batas jam kerja dan beban kerja yang wajar. Upaya perusahaan terus berlangsung dalam meningkatkan keamanan dan kenyamanan karyawannya ketika bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan pengecekan berkala pada setiap alat dan mesin yang digunakan karyawan serta melakukan renovasi pada bangunan sesuai dengan kebutuhan proses produksi. Nilai rata – rata dari aspek atasan sebesar 3,20 yang berarti karyawan merasakan adanya hubungan yang baik dengan atasan serta mendapatkan perlakuan yang baik atau rasa peduli dari atasan. Hal tersebut dibuktikan dengan sikap atasan yang kooperatif terhadap karyawan atau bawahannya. Sikap yang menunjukkan kerja sama semacam ini berpotensi menghasilkan hubungan antara karyawan dengan atasannya menjadi lebih baik. Nilai rata – rata dari aspek integrasi sosial sebesar 3,11 yang berarti hubungan interpersonal antar karyawan terjalin dengan rukun serta terjadinya hubungan timbal balik antar karyawan dalam tim yang baik. Komunikasi yang baik antar karyawan menjadi kebiasaan yang ditemukan dalam perusahaan ini.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Safira Dahlia Octareina dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Masa Pandemi Covid - 19”. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment dan menggunakan bantuan program spss 24 for windows, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan

bahwasannya nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,779 yang artinya terdapat hubungan yang positif dan kuat dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan ketika kualitas kehidupan kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun (Octareina & Puspitadewi, 2021). Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Miftahul Fitri Ramadhani dan Meita Santi Budiani (2021) dengan judul penelitian “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X”. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment dan menggunakan bantuan program spss 23 for windows, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwasannya nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,778 yang artinya terdapat hubungan yang positif dan kuat dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan ketika kualitas kehidupan kerja karyawan meningkat maka semangat kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja menurun maka semangat kerja juga akan menurun (Ramadhani & Budiani, 2021).

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Dalam penelitian ini menggunakan 50 responden dari karyawan yang bekerja di PT. X dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 for windows dan didapatkan hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 dimana apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

Selanjutnya, untuk perhitungan hasil korelasi pada penelitian ini menunjukkan hasil koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,663. Hal tersebut dapat dikatakan bahwasannya variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah dan dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dalam hal ini ketika kualitas kehidupan kerja karyawan meningkat maka keterikatan kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja menurun maka keterikatan kerja juga akan menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang bisa diajukan sebagai bahan pertimbangan atau masukan yang harapannya bisa mengembangkan untuk menjadi lebih baik lagi baik terhadap pihak perusahaan maupun untuk peneliti selanjutnya.

Bagi perusahaan hasil dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di PT. X. Akan tetapi, akan menjadi lebih baik apabila pihak perusahaan menjadikan hasil dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Perusahaan dalam hal ini, diharapkan untuk selalu menjaga semangat karyawan dalam bekerja dan relevansi sosial berupa sikap karyawan yang menunjukkan rasa bangga dan puas ketika sedang bekerja. Upaya tersebut perlu dilakukan perusahaan guna mengurangi potensi penurunan kualitas dari perusahaan tersebut.

Di sisi lain, perusahaan juga diharapkan meningkatkan daya konsentrasi yang penuh pada karyawannya ketika sedang bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan pengawasan dan pendampingan pada karyawan ketika sedang menjalankan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memberikan pertimbangan yang lebih lanjut dalam proses pemberian gaji dan kompensasi terhadap karyawannya. Dikarenakan hal tersebut menjadi kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya. Upaya perusahaan dalam menyikapi hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pemahaman tentang bagaimana hal – hal yang harus diperhatikan dalam menentukan gaji kepada karyawan dan mendengarkan apa yang disampaikan karyawan ketika meminta kenaikan gaji.

Sedangkan bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada tujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja saja. Sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan fokus penelitian pada variabel lainnya yang ada kemungkinan dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa memperbanyak jumlah dari populasi dan juga sampel pada penelitiannya.

Daftar Pustaka

- Aryansah, I. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10(1), 76–86. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v10i1.330>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Gayathiri, R., & Ramakrishman, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1–8. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)1/Version_2/A210108.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)1/Version_2/A210108.pdf)
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1405528&val=1286&title=HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN>
- 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>
- Octareina, S. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–11. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41307>

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Ramadhani, M. F., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 73–87. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41171>.
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–247. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45981>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). *Instrumen penelitian*. Mahameru Press.
- Suyasa, P. Tommy Y.S., Sari, E., & Putra, I. R. P. (2019). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Penerbit ANDI.