

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan X

The Relationship Between Quality of Work Life and Psychological Empowerment in Employee X

Mellynda Silanur Rohmah*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mellynda.21016@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Karyawan bidang operasi berperan penting dalam menjaga kontinuitas proyek di lingkungan kerja berisiko tinggi. Tuntutan kompetensi, sistem kerja shift, serta tekanan fisik dan mental yang tinggi menjadikan pemberdayaan psikologis mereka perlu mendapat perhatian khusus. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional. Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan *Pearson's correlation* melalui program JASP 0.17.1. Nilai koefisien (r) sebesar 0.785 dengan signifikansi ($p = 0.001 < 0.05$), yang mengindikasikan hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pemberdayaan psikologis karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pemberdayaan psikologis karyawan.

Kata kunci : Pemberdayaan Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Karyawan

Abstract

Operational employees play a vital role in maintaining project continuity within high-risk work environments. High competency demands, shift-based schedules, and elevated physical and mental pressure highlight the need for greater attention to their psychological empowerment. This study employed a quantitative correlational method. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Pearson's correlation through the JASP 0.17.1 software. The correlation coefficient (r) was 0.785 with a significance value ($p = 0.001 < 0.05$), indicating a positive and significant relationship between quality of work life and psychological empowerment. The higher the quality of work life, the higher the psychological empowerment of employees, and vice versa, the lower the quality of work life, the lower the psychological empowerment of employees.

Keywords : Psychological Empowerment, Quality of Work Life, Employees

Article History	
<p>Submitted : 03-06-2025</p> <p>Final Revised : 20-06-2025</p> <p>Accepted : 22-06-2025</p>	<div data-bbox="1002 275 1278 344" style="text-align: center;">  </div> <p data-bbox="831 383 1342 409"><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p data-bbox="831 432 1374 481"><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Sumber daya manusia memegang kunci fundamental pertumbuhan, perkembangan serta pembeda suatu perusahaan di lingkup persaingan pasar yang didorong oleh globalisasi. Perusahaan harus dapat menciptakan sebuah inovasi, kemampuan dalam beradaptasi, dan melakukan perubahan yang berkelanjutan untuk tetap bisa bertahan dan eksis. Pandangan ini menggaris bawahi bahwa modal finansial bukan menjadi satu-satunya sumber daya yang paling relevan bagi perusahaan, hal tersebut digantikan oleh pengetahuan dan modal sumber daya manusia (Oliveira dkk., 2023). Sumber daya manusia harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait dengan strategi bisnis sebagai tolak ukur daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, penting untuk dapat memahami kontribusi pemberdayaan psikologis dalam pengelolaan perusahaan, sebagai media yang dapat meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, dan kapasitas pengambilan keputusan perusahaan melalui pembagian kekuasaan, informasi, dan otonomi (Oliveira dkk., 2023).

Kontribusi pemberdayaan psikologis yang tinggi dapat berdampak pada efektivitas perusahaan dan komitmen karyawan yang dapat memegang andil pada keputusan strategis, otonomi, dan insentif untuk menghasilkan perubahan positif dalam kinerja, fungsi, dan area fungsional di perusahaan (Oliveira dkk., 2023). Izzati & Mulyana, (2020) juga menyebutkan bahwa pemberdayaan psikologis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan komitmen organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berhubungan positif dengan kinerja tugas, kontekstual, dan inovasi karyawan (Li dkk., 2015). Ketiga hal tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Persepsi karyawan terhadap pemberdayaan psikologis dapat memprediksi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Bester dkk., 2015). Pemberdayaan adalah variabel kunci dalam memprediksi hasil perusahaan yang positif (Han dkk., 2016).

Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebuah keyakinan bahwa setiap manusia memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk perusahaan. Karakteristik pemberdayaan psikologis pada karyawan dapat diketahui dari inner emotion yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sejauh mana karyawan dapat menghargai pekerjaan mereka, sejauh mana anggota staf mempunyai kendali atas pekerjaan mereka dan diperbolehkan dalam memilih bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka, dan sejauh mana karyawan merasa kehadiran atau peran mereka dapat mempengaruhi di tempat kerja (Al-Obiedat dkk., 2024).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis yaitu Harga diri, Lokus kendali, Informasi, Penghargaan, dan Kualitas kehidupan kerja (Spreitzer, 1995; Haba dkk., 2024; Omofowa dkk., 2021; Permarupan dkk., 2020; Jason dan Antonio, 2021). Informasi merupakan elemen penting dalam kualitas kehidupan kerja di organisasi, seperti memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, memberikan peluang untuk pertumbuhan yang berkelanjutan, menyeimbangkan kehidupan kerja dengan keluarga dan sosial, serta melindungi hak-hak konstitusi di tempat kerja (Haba dkk., 2024). Faktor selanjutnya yaitu penghargaan yang juga menjadi bagian dari kualitas kehidupan kerja (Muryadi, 2018;

Omofowa dkk., 2021). Penghargaan merupakan bentuk imbalan bagi seseorang yang terdiri dari sejumlah uang (seperti gaji, upah, komisi, atau bonus), insentif, serta tunjangan, dan juga bentuk penghargaan lainnya seperti pengakuan dan pujian yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya (Muryadi, 2018).

Menurut Spreitzer (1995); Haba dkk, (2024); Omofowa dkk. (2021); Permarupan dkk. (2020); Jason dan Antonio (2021) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pemberdayaan psikologis yaitu harga diri, lokus kendali, informasi, penghargaan, dan kualitas kehidupan kerja. Faktor informasi menjadi bagian dari kualitas kehidupan kerja dalam organisasi seperti menciptakan kondisi kerja aman dan sehat, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan yang berkelanjutan, memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja, keluarga, dan sosial, serta hak konstitusional di lingkungan kerja (Haba dkk., 2024). Faktor selanjutnya yaitu penghargaan yang juga menjadi bagian dari kualitas kehidupan kerja (Muryadi, 2018; Omofowa dkk., 2021). Penghargaan merupakan bentuk imbalan bagi seseorang yang terdiri dari sejumlah uang (seperti gaji, upah, komisi, atau bonus), insentif, serta tunjangan, dan juga bentuk penghargaan lainnya seperti pengakuan dan pujian yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya (Muryadi, 2018).

Walton (1973) menggambarkan kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan holistik untuk meningkatkan lingkungan kerja, yang tidak hanya berfokus pada dimensi fisik dan ekonomi melainkan pada faktor sosial dan psikologis yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, hal ini bertujuan untuk membantu organisasi menciptakan tempat kerja yang lebih mendukung dan produktif. Karakteristik yang dimiliki karyawan dengan kualitas kehidupan kerja tidak baik dapat deteksi dengan adanya demotivasi pada karyawan (Ayalew dkk., 2024) sehingga tidak optimal dalam bekerja, banyak karyawan memiliki niat untuk resign (Flinkman & Salanterä, 2015) dan karyawan mengalami stres ketika bekerja (Raeissi dkk., 2019). Menurut Walton (1973) Kualitas kehidupan kerja dibagi menjadi 8 dimensi diantaranya Kompensasi yang Layak dan Adil, Kondisi Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman, Adanya Kesempatan untuk Menggunakan dan Mengembangkan Keterampilan karyawan, Adanya Kesempatan Pertumbuhan yang Berkelanjutan, Penyesuaian yang Baik secara Sosial dalam Kehidupan Perusahaan, Hak Konstitusional di Lingkungan Pekerjaan, Memiliki Keseimbangan antara Kehidupan Kerja, Keluarga, dan Sosial, dan Relevansi Sosial dari Kehidupan Kerja

PT.X adalah satu diantara perusahaan yang menyediakan jasa ketenagalistrikan. Struktur perusahaan PT. X terdiri dari 5 bidang diantaranya operasi, pemeliharaan, bussines support, enjineri & quality assurance, dan GM UP. Pada PT. X, Karyawan di bidang operasi memiliki peran krusial sebagai pelaksana utama dalam menjaga kontinuitas proyek dan pencapaian target perusahaan. Mereka bekerja langsung di lingkungan kerja berisiko tinggi, termasuk area terbatas atau zona merah, yang berdekatan dengan mesin-mesin berukuran besar dan kompleks. Tugas mereka menuntut kompetensi tinggi dalam menjaga kestabilan pengoperasian mesin agar pasokan listrik tetap terjaga dan dapat menyuplai kebutuhan berbagai wilayah. Sistem kerja berbasis shift serta potensi paparan langsung terhadap risiko kecelakaan menjadikan pekerjaan ini memiliki tekanan fisik dan mental yang lebih besar dibandingkan bidang lain. Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis karyawan bidang operasi layak untuk diperhatikan lebih lanjut.

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan 3 narasumber yang berstatus sebagai Manager Bussines support, Asisten Manager Pemeliharaan, dan Staff bidang operasi pada tanggal 19, 23, dan 25 Desember 2024. Didapatkan informasi bahwa seluruh karyawan di PT X ini memiliki dampak besar dari keberhasilan suatu divisi yang juga berdampak pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan dapat direalisasikan melalui karyawan yang dapat membuat perubahan yang berkelanjutan dan menciptakan sebuah inovasi di tengah era globalisasi yang mana terjadi banyak persaingan kompetitif usaha

ketenagalistrikan dan kenaikan konsumsi listrik. Dalam pelaksanaannya baik menurut manager serta telah dikonfirmasi oleh 2 bawahan (asisten manager dan staf), mereka merasa kompeten dalam pekerjaannya yang dapat divalidasi dengan terpenuhinya capaian kerja dan penilaian kinerja karyawan yang bagus, selain itu para karyawan dibekali dengan pelatihan dan pengembangan sesuai fokus bidang kerja masing-masing.

Dibalik keberhasilan dalam pemenuhan capaian kinerja, budaya kerja memiliki peran pula, di perusahaan X memberikan kebebasan bagi para karyawannya untuk menentukan metode bekerjanya tetapi dengan batasan SOP dan tenggat waktu yang telah ditentukan serta keputusan-keputusan yang diambil dalam menentukan arah keberhasilan divisi pun dilakukan dengan saling mendengarkan pendapat dan masukan dari seluruh staff. Capaian kerja yang memuaskan didasari oleh para karyawan yang merasa dihargai atas kinerjanya, seperti pengakuan ke 3 karyawan saat diwawancarai, perusahaan memberikan kompensasi yang memuaskan serta fasilitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Untuk bisa menjadi pegawai di perusahaan X juga terkenal sangat kompetitif persaingannya, 2 diantara karyawan yang diwawancarai bahkan mendaftar 2 kali untuk bisa lolos seleksi menjadi pegawai disana. Ketika karyawan tersebut dapat lolos menjadi pegawai dengan mengalahkan ribuan pelamar dan didukung pula bahwa mereka mengetahui dengan hasil yang diproduksi oleh perusahaan tersebut dapat memenuhi sumber pokok kehidupan manusia. Para karyawan tersebut merasa pekerjaan mereka sekarang sangat bermakna bagi diri mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager, asisten manager, dan karyawan perusahaan X, fenomena yang dialami oleh para karyawan X dikaitkan dengan keadaan pemberdayaan psikologis pada karyawan. Keberhasilan suatu divisi dalam mencapai capaian kerjanya akan dikaitkan dengan kontribusi karyawan di dalamnya. Hal ini mengarah terhadap karakteristik individu pemberdayaan psikologis yang baik disampaikan oleh Al-Obiedat dkk (2024) terkait dengan, dimana motivasi yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sejauh mana karyawan mempunyai kendali atas pekerjaan mereka, dan sejauh mana karyawan merasa kehadiran atau peran mereka dapat mempengaruhi di tempat kerjanya.

Karyawan dengan pemberdayaan psikologis yang baik cenderung dapat mengontrol, mengendalikan, dan menentukan cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Spreitzer, 1995). Karena itu kontribusi yang diberikan karyawan signifikan untuk perusahaan. Pemberdayaan psikologis pada karyawan memiliki keterkaitan dengan beragam faktor, di mana kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan menjadi salah satunya. Sebuah studi awalan yang dilaksanakan peneliti mengindikasikan bahwa para karyawan secara umum merasakan kenyamanan dalam bekerja di PT.X tersebut. Kondisi fisik tempat kerja di PT X tetap menjaga profesionalitas dan saling bantu membantu tanpa adanya senioritas. Perusahaan menjamin keselamatan karyawannya selain dari segi alat dan mesin yang sudah berstandar internasional dan pekerja yang memiliki kompetensi yang berlisensi, perusahaan secara rutin melakukan simulasi tanggap darurat bencana, sehingga meskipun berada di zona vital, tercatat nihilnya angka kecelakaan kerja pada tahun 2024.

Perusahaan juga selalu menjunjung tinggi hak-hak karyawan, untuk menghindari adanya diskriminasi. Selain itu perusahaan juga menyediakan berbagai macam fasilitas olahraga sebagai bentuk kepedulian terhadap keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang, serta diketahui pula pemberian fasilitas pendukung ketika bekerja dan kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan tetap semangat untuk menyumbangkan kontribusi optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Segala kenyamanan yang terbukti dari pengakuan ke 3 narasumber (manager, asisten manager, dan staff) selama bekerja, tidak ada rekan satu tim atau bawahannya yang mengundurkan diri. Fenomena yang ada mengarah kepada karakteristik karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang positif terlihat dari adanya motivasi yang tinggi saat menjalankan tugasnya (Ayalew dkk., 2024) sehingga optimal dalam bekerja dan sedikitnya karyawan memiliki niat untuk resign (Flinkman & Salanterä, 2015). Selain itu

kualitas kehidupan kerja terpenuhi, karyawan cenderung memaknai pekerjaan sebagai tanggung jawab yang bermakna, bukan sekadar kewajiban (Monica & Mulyana, 2019).

Hasil temuan diatas menjadi sejalan dengan studi yang telah dilaksanakan Salimi dan Saeidian (2015) dengan judul “Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees’ productivity (structural equations modeling)”. Penelitian ini menemukan bukti keterkaitan hubungan secara langsung, signifikan, dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis dengan nilai koefisien (0,79). Penelitian ini menjadi penting karena sebelumnya masih sedikit peneliti yang membahas terkait hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis, serta banyak penelitian tema serupa dilakukan pada sektor tenaga kesehatan. Hal yang membedakan studi ini dari riset-riset sebelumnya adalah ketiadaan penggunaan variabel mediator ataupun variabel moderator untuk menjelaskan hubungan kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis pada karyawan X serta riset ini ditujukan pada karyawan bidang operasi di perusahaan pembangkit yang berada di negara Indonesia. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada temuan penelitian terkait variabel pemberdayaan psikologis pada ranah dunia industri pembangkitan dengan menghubungkan variabel kualitas kehidupan kerja.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bersifat korelasional. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini memanfaatkan data angka dari hasil observasi untuk menjelaskan dan memaparkan fenomena yang sedang diteliti. Tipe penelitian deskriptif korelasional digunakan untuk memberikan gambaran yang faktual, sistematis, dan tepat tentang hubungan antara variabel kualitas hidup kerja dengan pemberdayaan psikologis, serta untuk menilai tingkat dan arah hubungan di antara keduanya.

Sampel / Populasi

Populasi yang diteliti dalam studi ini mencakup semua karyawan yang bekerja sebagai staf di bidang operasi di PT. X, yang totalnya mencapai 99 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk penelitian ini. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 99 staf yang bekerja di bidang operasi di PT. X dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Tujuan pengujian instrumen, 30 karyawan dipilih di luar sampel utama, sehingga total sampel yang digunakan dalam analisis data penelitian adalah 69 karyawan.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara online melalui *Google Form* yang dibagikan via *WhatsApp*. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yang disusun peneliti, yaitu:

1. Skala pemberdayaan psikologis berdasarkan empat dimensi dari Spreitzer, (1995), yaitu kebermaknaan, dampak, otonomi, dan kompetensi.
2. Skala kualitas kehidupan kerja mengacu pada delapan dimensi dari Walton (1973), yaitu Kompensasi yang Layak dan Adil, Kondisi Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman, Adanya Kesempatan untuk Menggunakan dan Mengembangkan Keterampilan karyawan, Adanya Kesempatan Pertumbuhan yang Berkelanjutan, Penyesuaian yang Baik secara Sosial dalam Kehidupan Perusahaan, Hak Konstitusional di Lingkungan Pekerjaan, Memiliki Keseimbangan antara Kehidupan Kerja, Keluarga, dan Sosial, dan Relevansi Sosial dari Kehidupan Kerja.

Kedua skala menggunakan lima pilihan jawaban dalam skala Likert (SS–STS) dan memuat aitem favorable serta unfavorable. Pada skala pemberdayaan psikologis terdapat 32 aitem, dengan 3 aitem gugur (koefisien < 0.30) dan 28 aitem valid (koefisien > 0.30). Skala kualitas kehidupan kerja memiliki 64 aitem, dengan 15 aitem gugur dan 49 aitem valid berdasarkan hasil uji daya beda. Hasil uji reliabilitas yang didapatkan pada penelitian ini adalah 0.940 untuk variabel pemberdayaan psikologis dan 0.950 untuk variabel kualitas kehidupan kerja. Kedua nilai *Cronbach Alpha* ini menunjukkan sangat reliabel karena berada di rentang 0.800 – 1.000 (Azwar, 2017).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis karyawan. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian korelasional. Teknik analisis yang diterapkan adalah *Pearson's Correlation* untuk menguji keterkaitan antara kedua variabel. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini sebelumnya melakukan uji asumsi, yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, yang dilakukan dengan menggunakan Shapiro-Wilk Test melalui aplikasi JASP versi 0.17.1 untuk *Windows*. Sementara itu, untuk menguji linearitas, digunakan analisis *deviation from linearity*, yang juga dibantu oleh aplikasi JASP versi 0.17.1 untuk *Windows*.

Hasil

Data yang terkumpul diolah menggunakan bantuan program JASP versi 0.17.1 for *Windows* untuk menghasilkan statistik deskriptif, hasil uji asumsi (normalitas dan linearitas), serta hasil uji hipotesis.

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 69 karyawan PT. X di Kabupaten Gresik, Jawa Timur, yang memiliki masa kerja minimum di atas satu tahun. Karakteristik demografis subjek menunjukkan 100% berjenis kelamin pria, usia rata-rata di atas 30 tahun, tingkat pendidikan rata-rata SMA, masa kerja rata-rata lebih dari 6 tahun, dan mayoritas berstatus menikah. Data statistik deskriptif variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Pemberdayaan Psikologis	69	88	144	114.56	11.365
Kualitas Kehidupan Kerja	69	147	225	190.55	17.738

Berdasarkan Tabel 1.1, variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan skor rata-rata 190.55 dengan skor maksimum 225 dan minimum 147. Adapun variabel pemberdayaan psikologis menunjukkan skor rata-rata 114.56 dengan skor tertinggi 144 dan terendah 88. Standar deviasi untuk variabel pemberdayaan psikologis adalah 11.365, sedangkan untuk

variabel kualitas kehidupan kerja adalah 17.738, yang mengindikasikan adanya variasi sebaran data.

Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *Shapiro-Wilk Test* dengan kriteria data dianggap normal apabila nilai signifikansi > 0.05 . Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (<i>p</i>)	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0.484	Distribusi data normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0.105	Distribusi data normal

Mengacu pada Tabel 1.2, diketahui nilai signifikansi untuk variabel pemberdayaan psikologis adalah 0.484 dan untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0.105. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan metode *deviation from linearity* menggunakan JASP, dengan kriteria data dikategorikan linear jika nilai $p > 0.05$. Hasil uji linearitas data disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Sig. (<i>p</i>)	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0.616	Linear
Kualitas Kehidupan Kerja		

Berdasarkan Tabel 1.3, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.616, dimana lebih besar dari 0.05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis pada karyawan X. Analisis korelasi yang digunakan adalah

Pearson's Correlations dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.17.1. Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Hasil Uji Hipotesis

Variable	Correlations	Kualitas Kehidupan Kerja
Pemberdayaan Psikologis	Pearson's r	0.785
	p-value	<.001

Berdasarkan Tabel 1.4, diperoleh nilai koefisien korelasi (Pearson's r) sebesar 0.785 dengan nilai signifikansi (p -value) <.001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis. Koefisien korelasi sebesar +0.785 mengindikasikan hubungan yang positif dan tergolong kuat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka cenderung semakin tinggi pula tingkat pemberdayaan psikologis karyawan tersebut. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis pada karyawan X dapat diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis mengenai adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan X. Hasil analisis *Pearson's Correlation* menunjukkan hubungan yang kuat, positif ($r = 0,785$), dan signifikan secara statistik ($p = 0,001$) antara kedua variabel tersebut. Temuan ini membuktikan hipotesis penelitian, bahwa kualitas kehidupan kerja yang lebih baik berkaitan dengan pemberdayaan psikologis karyawan yang lebih tinggi.

Hasil ini sesuai akan temuan penelitian terdahulu yang memperlihatkan hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis. Penelitian oleh Salimi & Saeidian (2015) dan Jason & Antonio (2021) juga mengonfirmasi hubungan positif dan signifikan ini, di mana kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi bagi berkembangnya dimensi pemberdayaan psikologis yang baik pula. Senada dengan itu, Permarupan dkk (2020) menemukan bahwa berbagai dimensi kualitas kehidupan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi pemberdayaan psikologis. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji statistik penelitian ini yang didukung oleh konsistensi temuan literatur terdahulu tersebut, hipotesis mengenai adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis pada karyawan X dapat diterima.

Pemberdayaan psikologis merupakan tingkat keyakinan individu akan kemampuannya saat melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Pada keilmuan psikologi pemberdayaan dipahami sebagai konstruksi motivasi, yang berarti pemberdayaan dapat mendorong seseorang untuk merasa lebih yakin akan dirinya dan lebih sanggup, yang pada gilirannya mereka lebih termotivasi (Conger & Kanungo, 1988). Konstruk motivasi ini mencerminkan orientasi aktif dan persepsi diri tentang kemampuan seseorang untuk membentuk peran kerja mereka sendiri (Spreitzer, 1995). Jadi karyawan bukan hanya sekedar bisa kerja tetapi juga soal merasa pekerjaan itu penting buat karyawan tersebut, dan karyawan punya kebebasan untuk menentukan cara mengerjakannya. Konsep tersebut diwujudkan dengan empat dimensi yaitu Dampak, Kompetensi, Kebermaknaan, dan Otonomi, yang mana keempat dimensi ini bersama-sama membentuk rasa berdaya yang kuat, walaupun

salah satu dari empat hal ini kurang, rasa berdaya itu tidak akan hilang sepenuhnya (Spreitzer, 1995).

Pemberdayaan psikologis karyawan di PT. X menunjukkan kualitas yang baik, terefleksi dari nilai rata-rata positif pada setiap dimensinya. Secara spesifik, dimensi kebermaknaan menonjol dengan skor tertinggi (4.01), sebab karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki dampak positif bagi masyarakat dan selaras dengan nilai-nilai pribadi seperti kejujuran dan profesionalisme. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Rua dan Rodrigues (2018) bahwa pekerjaan yang bermakna meningkatkan produktivitas dan keselarasan, yang kemudian berdampak pada kelancaran pekerjaan dan keberhasilan perusahaan. Dimensi dampak (4.00) juga menunjukkan performa yang sangat baik. Hal ini terlihat dari inisiatif proaktif karyawan dan kemampuan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu. Kontribusi nyata ini berakibat pada pencapaian target tim, konsisten dengan konsep Spreitzer (1995) bahwa individu yang merasa memberikan pengaruh dan melihat hasil nyata dari tindakan mereka akan merasa lebih efektif dan kompeten.

Adanya dampak positif tersebut tercermin pada dimensi kompetensi yang memiliki rata-rata 3.94, yang mengindikasikan keyakinan kuat karyawan terhadap kemampuan mereka. Hal ini termanifestasi dari minimnya kesalahan berulang, kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan menguasai keterampilan baru yang dibutuhkan. Menurut Oliveira dkk (2023), rasa kompeten menyebabkan hasil kerja yang lebih baik, inisiatif, dan kegigihan dalam menghadapi tantangan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam memanfaatkan otonomi. Terakhir, meskipun dimensi otonomi memiliki skor rata-rata sedikit lebih rendah (3.86) dibandingkan dimensi lain, angka ini tetap mengindikasikan tingkat otonomi yang positif. Karyawan merasa memiliki ruang untuk menentukan metode kerja sendiri, mengambil inisiatif, dan membuat keputusan. Oleh karena itu, temuan ini konsisten dengan Sargolzaei dan Keshtegar (2015) yang menyatakan bahwa otonomi mendorong fleksibilitas, kreativitas, inisiatif, respons yang gesit, dan regulasi diri.

Penelitian ini membenarkan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang menjadi bagian dari munculnya perilaku pemberdayaan psikologis pada karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan (Permarupan dkk., 2020). Faktor lain yang menjadi bagian dari kualitas kehidupan kerja adalah informasi, informasi dapat menciptakan kondisi kerja aman dan sehat, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan yang berkelanjutan, memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja, keluarga, dan sosial, serta hak konstitusional di lingkungan kerja (Haba dkk., 2024). Selanjutnya melalui faktor penghargaan yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kualitas kehidupan kerja (Omofowa dkk., 2021). Faktor penghargaan menjadi bagian dalam pemberian kompensasi layak dan adil bagi karyawan (Muryadi, 2018). Sejalan dengan hal tersebut, tingkat pemberdayaan psikologis karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kualitas kehidupan kerja di lingkungan perusahaan (Salimi & Saeidian., 2015; Permarupan dkk., 2020; Jason & Antonio., 2021; Rahimi dkk., 2024). Walton (1973) menggambarkan kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan holistik untuk meningkatkan lingkungan kerja, yang tidak hanya berfokus pada dimensi fisik dan ekonomi melainkan pada faktor sosial dan psikologis yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Temuan penelitian memaparkan dimensi penyesuaian yang baik secara sosial dalam kehidupan perusahaan menjadi yang teratas dengan skor rata-rata 4.03. Ini merefleksikan hubungan atasan-bawahan yang harmonis dan lingkungan bebas rasisme, yang sangat penting untuk dipertahankan. Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dapat digambarkan dengan pemberian dukungan, Dukungan yang diberikan oleh atasan tidak hanya mencerminkan relasi kerja yang positif, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan atas

kinerja yang mereka capai (Fadhillah & Halida, 2024). Hubungan kerja yang kuat dan rasa saling menghormati juga secara signifikan berkontribusi pada pengembangan makna pekerjaan dan penguatan kompetensi karyawan (Maslach & Leiter, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, dimensi Kondisi Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman memiliki rata-rata 4.00, yang digambarkan oleh komitmen perusahaan terhadap program K3. Komitmen ini menumbuhkan rasa aman pada karyawan. Hal ini didukung pula oleh pemenuhan hak-hak konstitusional di lingkungan kerja (skor rata-rata 3.95), yang terefleksikan melalui kebijakan adil terkait jam kerja, cuti, kebebasan berpendapat, dan penegakan aturan. Kondisi kerja yang suportif, baik dari segi keamanan fisik maupun peraturan yang mendapatkan skor baik ini selaras dengan penelitian Jason dan Antonio (2021) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kondisi kerja yang aman, sehat, serta pemenuhan hak-hak konstitusional dengan pemberdayaan psikologis karyawan.

Lebih lanjut, karyawan juga merasakan adanya Relevansi Sosial dari Kehidupan Kerja mereka (rata-rata 3.913). Persepsi ini bersumber dari citra positif perusahaan di mata publik serta keterlibatan aktif perusahaan dalam berbagai kegiatan sosial dan pelestarian lingkungan. Goh dan Marimuthu (2016) berpendapat bahwa kesadaran akan kontribusi positif organisasi dan reputasi baik di masyarakat secara signifikan dapat meningkatkan persepsi pemberdayaan psikologis karyawan. Dimensi Keseimbangan antara Kehidupan Kerja, Keluarga, dan Sosial dengan skor rata-rata 3.907, juga berkontribusi membentuk cara karyawan mempersepsikan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan untuk beristirahat dan meluangkan waktu bersama keluarga bukan hanya hak dasar, melainkan faktor fundamental yang berdampak pada kesejahteraan. Oleh karena itu, rutinitas kerja yang menyediakan waktu istirahat, cuti, dan jeda memadai dapat menciptakan rasa kontrol atas pekerjaan dan memperkuat persepsi otonomi di tempat kerja (Goh & Marimuthu, 2016).

Adapun dimensi Kesempatan untuk Menggunakan dan Mengembangkan Keterampilan mendapatkan skor rata-rata 3.85. Dimensi ini tercermin pada karyawan yang memperoleh kesempatan menerapkan keterampilan, pengetahuan, dan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari, serta peluang belajar keterampilan baru dan tumbuh secara profesional melalui pelatihan. Goh dan Marimuthu (2016) menyatakan bahwa pengembangan kemampuan diri karyawan merupakan faktor motivasi penting yang dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan, penyediaan kesempatan belajar, pelatihan terkait pekerjaan, dan rencana pengembangan karier. Dimensi Kompensasi yang Layak dan Adil (rata-rata 3.78) juga menunjukkan hasil yang baik. Ini tergambarkan dari gaji yang sesuai dengan beban kerja, termasuk tunjangan dan bonus yang adil. Persepsi diperlakukan adil dalam hal kompensasi secara langsung menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui kontribusinya oleh perusahaan, yang kemudian dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja (Widodo & Yandi, 2022). Meskipun dimensi kesempatan untuk pertumbuhan berkelanjutan menunjukkan skor terendah (rata-rata 3.72), karyawan masih menangkap adanya sinyal peluang pengembangan dari perusahaan. Keyakinan bahwa perusahaan menyediakan jalur karier yang adil berdasarkan kompetensi individu dapat menanamkan rasa optimisme dan mengurangi kecemasan terkait masa depan karier. Adanya kesempatan pertumbuhan yang difasilitasi untuk menunjang jalur karier berperan penting dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan (Permarupan dkk., 2020).

Rendahnya skor pada dimensi kesempatan untuk pertumbuhan berkelanjutan mengindikasikan tantangan dalam mendukung aspek otonomi, khususnya terkait persepsi otonomi dan kontrol terhadap arah karier. Permarupan dkk. (2020) menemukan efek positif signifikan dari adanya kesempatan pertumbuhan berkelanjutan terhadap pemberdayaan psikologis secara keseluruhan. Ini mengindikasikan bahwa organisasi yang menyediakan peluang pertumbuhan dan keamanan kerja membantu memenuhi kebutuhan karyawan atas otonomi dan kendali. Dalam studi yang relevan dengan pengujian dua variabel yang sebanding, yaitu kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis yang dilakukan Jason dan Antonio

(2021), ditemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Dimensi yang paling kuat dari hubungan ini adalah kesempatan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta kompensasi yang layak dan adil.

Hasil dari pengujian hipotesis yang diterima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa temuan ini dapat menambah kekuatan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis bagi karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam studi ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpotensi mempengaruhi tingkat pemberdayaan psikologis karyawan. Tingkat signifikansi kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap pemberdayaan psikologis dapat dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh. Dalam penelitian ini, nilai korelasi yang ditemukan adalah 0,785, yang mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 78,5% terhadap pemberdayaan psikologis karyawan, sementara 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: beban kerja, lama kerja, dukungan sosial, karakter individu, sikap, dan perilaku kerja karyawan (Alonso dkk., 2024).

Menurut Alonso dkk. (2024) beban kerja tinggi tanpa kontrol memadai dapat menimbulkan stres dan mengurangi rasa mampu mengendalikan pekerjaan, sehingga menurunkan pemberdayaan psikologis. Sebaliknya, lama kerja yang lebih panjang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan efikasi diri, yang mendorong persepsi kompetensi dan kebermaknaan tugas. Dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja membantu mengurangi rasa powerless dan memperkuat motivasi serta kontrol diri. Karakter individu seperti locus of control internal dan sikap positif juga mendukung aspek kompetensi pemberdayaan psikologis. Selain itu, perilaku proaktif dan kinerja tinggi memberi umpan balik positif yang memperkuat rasa kompetensi dan dampak, menciptakan siklus pemberdayaan yang berkelanjutan.

Studi ini secara khusus meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis. Maka dari hal itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel tambahan guna mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi pemberdayaan psikologis. Selain itu, studi ini secara khusus meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis pada karyawan di divisi operasi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan divisi atau bidang kerja lainnya guna melihat apakah hasil yang diperoleh konsisten di konteks yang berbeda.

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang mengatakan bahwa "terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis pada karyawan X." Berdasarkan berbagai metode analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan pemberdayaan psikologis karyawan. Hubungan antar kedua variabel dalam penelitian ini dinilai kuat dan positif. Ini berarti, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat pemberdayaan psikologis yang mereka alami. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja menurun, maka tingkat pemberdayaan psikologis karyawan juga akan ikut menurun.

Saran

Meskipun perusahaan X telah memiliki kebijakan dan inisiatif terkait pengembangan karyawan, hasil temuan menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk memperkuat persepsi positif terhadap kesempatan bertumbuh dan merasa aman dalam jangka panjang. Hal ini menjadi sinyal penting bagi perusahaan untuk memperluas sosialisasi terkait jalur pengembangan diri dan sistem penilaian yang transparan serta berkelanjutan. Perusahaan juga dapat menyediakan ruang dialog terbuka bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi maupun kendala pribadi, termasuk dalam hal penempatan kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, serta memperkuat rasa kendali dan tanggung jawab terhadap pengembangan diri. Bagi karyawan didorong untuk berperan aktif dalam proses pengembangan karier dengan membangun dialog yang konstruktif bersama atasan, serta terlibat dalam pelatihan dan kegiatan organisasi guna meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri. Penelitian selanjutnya yang sejenis diharapkan dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam agar hasilnya lebih generalisabel, serta menjadikan temuan ini sebagai landasan bagi perusahaan dalam menciptakan sistem pengembangan karier yang adil, transparan, dan mendukung pemberdayaan psikologis karyawan.

Daftar Pustaka

- Al-Obiedat, A. M., Allari, R. S., & Gharaibeh, M. K. (2024). The psychological empowerment and quality of work life among Jordanian primary care nurses and midwives. *Frontiers in Medicine*, 11. <https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1476225>
- Alonso, M. L., Ael, C. G., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 43(2), 1759–1784. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>
- Ayalew, A. F., Ma, W., Tamir, W., & Mitiku, K. (2024). Quality of work life and associated factors among health professionals working at private and government health institutions in Awi zone, Amhara regional state, Ethiopia, 2022: a comparative cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1377145>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Bester, J., Stander, M. W., & van Zyl, L. E. (2015). Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a Manufacturing Division. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1215>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Fadhillah, V. A., & Halida, A. N. (2024). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Life Balance pada Karyawan Produksi PT.X The Relationship between Perceived Organizational Support with Work Life Balance to Production Employees at PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 545–559. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61605>
- Flinkman, M., & Salanterä, S. (2015). Early career experiences and perceptions - a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1050–1057. <https://doi.org/10.1111/jonm.12251>

- Goh, C. Y., & Marimuthu, M. (2016). The Path towards Healthcare Sustainability: The Role of Organisational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 587–592. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.445>
- Haba, S. C., Almendros, J. A. C., & Cruz, T. G. (2024). Connecting Human and Information Resources in the Generation of Competitive Advantage. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01907-y>
- Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.-Y. (2016). Transformational Leadership and Knowledge Sharing Mediating Roles of Employee's Empowerment, Commitment, and Citizenship Behaviors. *International Journal of Information Science and Management*, 14(2), 83–96. <https://doi.org/10.1108/jwl-09-2015-0066>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru Universitas Negeri Surabaya 12. *Original Article*, 57(1), 57–64. <https://doi.org/10.26539/teraputik.41285>
- Jason, J., & Antonio, F. (2021). Antecedents of Psychological Empowerment and The Impact on Nurses Burnout OPEN ACCESS. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 9(2), 148–158. <https://doi.org/10.24198/jkp>
- Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 422–438. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Monica, F. D., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06.
- Muryadi, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Penghargaan terhadap Produktivitas Guru SD Negeri di Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*.
- Oliveira, M., Andrade, J. R., Ratten, V., & Santos, E. (2023a). Psychological empowerment for the future of work: Evidence from Portugal. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(5), 65–78. <https://doi.org/10.1002/joe.22194>
- Oliveira, M., Andrade, J. R., Ratten, V., & Santos, E. (2023b). Psychological empowerment for the future of work: Evidence from Portugal. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(5), 65–78. <https://doi.org/10.1002/joe.22194>
- Omofowa, M. S., Omofowa, S., Nwachukwu, C., & Minh, V. H. (2021). Linking Employee Commitment, Workplace Reward And Career Development To Quality Of Work Life. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 459–467. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmate/article/view/2605>
- Permarupan, Y. Y., Mamun, A. Al, Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/su12010388>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Rahimi, H., Hejazi, S. Y., Lou, N. M., & Heidarzadeh, M. (2024). Are teachers with better quality of work life more innovative? The mediating roles of psychological empowerment and teaching mindsets. *Acta Psychologica*, 247. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104315>

- Rua, O. L., & Rodrigues, S. (2018). Relacionando empowerment e orientação empreendedora: Análise dos estabelecimentos hoteleiros do Norte de Portugal system. *European Journal of Applied Business Management*, 4(1), 138–157.
- Salimi, S., & Saeidian, N. (2015). Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees' productivity (structural equations modeling). *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1. <http://www.ijeprjournal.org>
- Sargolzaei, F., & Keshtegar, A. A. (2015). RESEARCH JOURNAL OF FISHERIES AND HYDROBIOLOGY The effect of psychological empowerment to improve employees' organizational citizenship behavior (study of Maskan Bank branches management of Zahedan city). In *RESEARCH JOURNAL OF FISHERIES AND HYDROBIOLOGY* (Vol. 10, Issue 9).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Source: The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 15, 1986.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>