

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN**



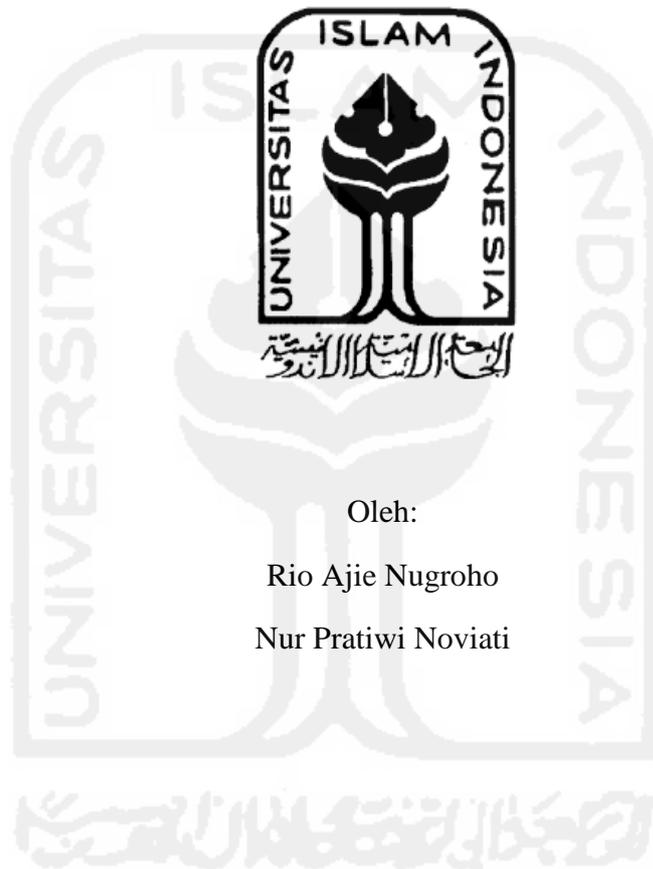
Oleh:  
Rio Ajie Nugroho  
Nur Pratiwi Noviati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2017**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN**



Oleh:

Rio Ajie Nugroho

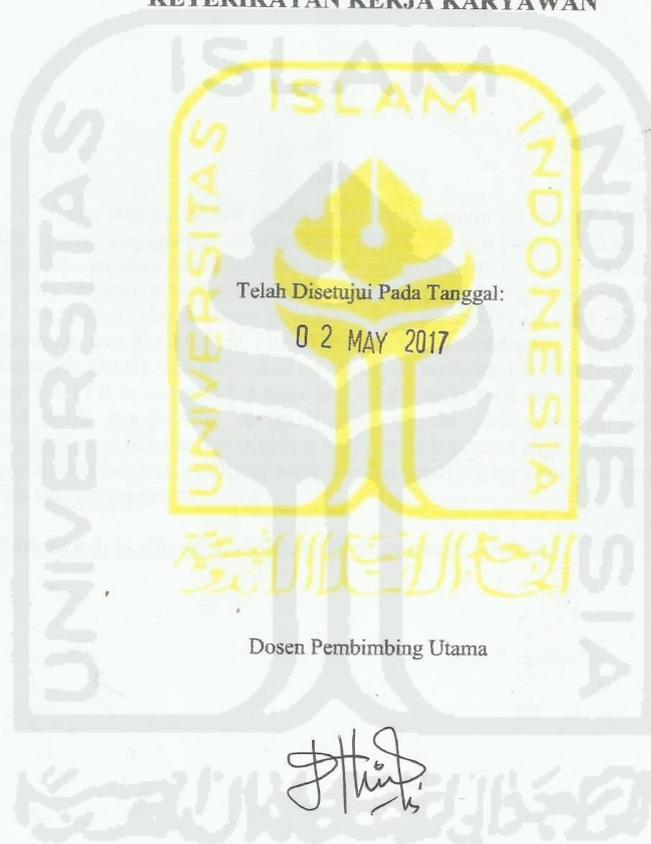
Nur Pratiwi Noviati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2017**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN**



Telah Disetujui Pada Tanggal:

02 MAY 2017

Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur Pratiwi Noviati'.

Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi

# THE ROLE OF QUALITY OF WORK LIFE AGAINST WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE

Rio Ajie Nugroho  
Nur Pratiwi Noviati

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the role of quality of work life to work engagement on employee. Hypothesis that proposed in this study was there is a positive correlation between quality of work life and work engagement among employees who worked at a college in Yogyakarta. This research involved 75 employees. Measurement in this study used a quality of work life scale from Aryansah and Kusumaputri (2012) and work engagement scale from Bakker and Schaufeli (2003). The method of data analysis performed in this study using SPSS version 17.0 to test whether there is a relationship between quality of work life and work engagement. A correlation analysis with spearman showed the correlation coefficient  $r = 0.449$ ;  $p = 0,00$  which mean a signification of positive correlation between quality of work life and work engagement. The hypothesis of this study accepted.

**Kata kunci:** quality of work life, work engagement, employee

## Pengantar

Keterikatan kerja (*work engagement*) penting dimiliki setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Keterikatan didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Britt dkk, 2012). Keterikatan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Schaufeli & Bakker, 2003) dan juga kepuasan *client* (Salanova, Agut & Peiro 2005). Sehingga dapat dikatakan keterikatan kerja penting bagi organisasi. Salah satu upaya mempertahankan karyawan, menjaga kepuasan pelanggan, dan pencapaian kinerja optimal suatu organisasi adalah dengan meningkatkan keterikatan kerja.

Tingkat keterikatan yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan pihak perusahaan, diantaranya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, membantu mempertahankan karyawan terbaik dan membantu pencapaian target perusahaan (Bakker, 2011). Hal ini sesuai dengan pendapat Leither dan Bakker (2010) yang mengatakan bahwa keterikatan kerja memiliki implikasi dengan performa, baik individu maupun perusahaan, ketika karyawan terikat, karyawan merasa lebih menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan lebih efektif dalam bekerja. Bakker (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja tinggi lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya dari pada karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah. Sedangkan karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan, karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah memiliki energi dan semangat yang lebih rendah saat bekerja, tidak

menganggap pekerjaan sebagai suatu yang bermakna dan menantang, serta tidak merasa pekerjaan menjadi bagian yang menyenangkan dan mudah melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003). Selain itu Salanova (Lin, 2009) mengatakan bahwa keterikatan kerja yang rendah akan diikuti oleh performa karyawan yang rendah, selanjutnya menurut Gonzales-Roma (Lin, 2009) keterikatan kerja yang rendah akan menimbulkan rasa bosan dan kelelahan pada diri karyawan dan juga menurut Chughtay dan Buckley (Lin, 2009) akan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap organisasi. Oleh karena itu menurut Sahoo dan Sahu (2009) keterikatan kerja yang baik mampu membawa organisasi menuju keberhasilan karena kemajuan organisasi saat ini bergantung pada kreativitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Towers Watson terhadap 1005 tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara keterikatan kerja dengan keuntungan finansial, karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi kecil kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dan lebih besar kemungkinan untuk produktif dalam bekerja. Sebaliknya, terkait margin operasi dalam satu tahun, menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah memiliki margin operasi lebih rendah dibandingkan perusahaan dengan keterikatan kerja yang tinggi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Global Workface Study di berbagai industri di 29 pasar di seluruh dunia terkait stres, keseimbangan, dan beban kerja, menunjukkan bahwa 76% karyawan dengan keterikatan yang tinggi melihat tingkat stres mereka sebagai sesuatu yang dapat dikelola, sementara hanya 30% karyawan yang tidak terikat

memiliki pandangan yang sama, hal ini karena sebagian besar karyawan yang terikat percaya bahwa jumlah pekerjaan adalah sesuatu yang wajar.

Selain itu perubahan organisasi sering mengakibatkan tingkat stres yang tinggi dan Global Workface Study menemukan bahwa karyawan yang terikat di Indonesia lebih tangguh dan adaptif terhadap perubahan dibanding karyawan yang tidak terikat. Secara keseluruhan, 26 % karyawan yang disurvei di Indonesia mengatakan mereka bosan dengan semua perubahan yang terjadi dalam organisasi mereka. Sebagai perbandingan, hanya 17 % dari karyawan yang terikat mengatakan mereka lelah dengan perubahan, sementara proporsi yang lebih tinggi dari karyawan yang tidak terikat 35% mengatakan mereka merasa lelah.

Peneliti tertarik meneliti keterikatan kerja karyawan yang bekerja di salah satu Perguruan Tinggi Swasta Islam (PTS) di Yogyakarta. Penelitian dengan topik yang sama pernah dilakukan oleh Farizi (2015) yang melibatkan karyawan perusahaan milik negara dan juga penelitian Pratiwi (2015) yang melibatkan guru SMA 2 Cikarang Utara. Penelitian keduanya memiliki hasil adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja, dimana kualitas kehidupan kerja berperan penting terhadap keterikatan kerja, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada lokasi dan subjek penelitian dimana penelitian ini menggunakan subjek karyawan yang bekerja di divisi-divisi PTS Islam yang tentu saja beban kerja dan budaya organisasinya juga berbeda.

Pada konteks penelitian ini, keterikatan kerja diharapkan dimiliki oleh karyawan di PTS yang mengembangkan nilai-nilai Islam sebagai budaya organisasi dan menjadikannya ciri khas tersendiri. Hal ini terefleksikan melalui visi dan misi serta budaya yang diterapkan di lingkungan kampus. PTS tersebut memiliki visi dan misi yaitu *rahmatan lil alamin*, memiliki komitmen pada kesempurnaan (keunggulan), *risalah Islamiyah*, di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan dakwah. Selain itu memiliki tujuan membentuk cendekiawan muslim dan pemimpin bangsa yang berkualitas, bermanfaat bagi masyarakat, menguasai ilmu keislaman dan mampu menerapkan nilai-nilai islami serta berdaya saing tinggi, oleh karena itu pada prosesnya diusung etos kerja Islami. Yousef dan Sulisty (dalam Desky, 2014) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat kerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Desky (2014) juga menjelaskan ciri-ciri dari etos kerja Islami adalah karyawan berkonsentrasi penuh, bertanggung jawab, disiplin serta antusias terhadap pekerjaan. Selain itu pekerjaan dilakukan dengan kerja keras dan semangat (Irham, 2012). Schaufeli dan Bakker (2003) mengatakan karyawan yang bekerja dengan penuh semangat, fokus dan bertanggung jawab merupakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja, sehingga karyawan dengan etos kerja Islami dapat dimungkinkan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, oleh karena itu, hal ini perlu diperhatikan, sehingga kampus dapat mewujudkan visi serta tujuannya.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di sebuah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Yogyakarta pada 13 Februari 2017, yaitu L yang telah bekerja sejak tahun 1986 atau sekitar 31 tahun yang lalu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa L bekerja pada lingkungan yang menyenangkan dan bernuansa islami. Namun, terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering mengajukan izin sehingga membuat rekan kerja yang lainnya mendapat beban kerja yang lebih. Beban kerja tersebut tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang mendapat beban kerja tambahan, tetapi juga dirasakan oleh karyawan yang mengajukan izin. Karyawan tersebut dikejar oleh *deadline* kerja yang dapat membuat kinerja tidak maksimal. Selain itu, L mengatakan bahwa banyak karyawan yang tidak segera menyelesaikan tugasnya. L menambahkan bahwa salah satu alasan karyawan menunda-nunda pekerjaan karena tidak fokus dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak betah untuk duduk berlama-lama di depan tugas.

ADY (karyawan Perguruan Tinggi Swasta) yang bekerja pada divisi yang berbeda dengan L pun mengakui hal yang sama yaitu di unit tempatnya bekerja selalu ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan terlihat tidak bersemangat dalam bekerja. ADY menjelaskan karyawan yang sering menunda pekerjaan tersebut lebih memilih keluar kantor atau pergi ke kantin karena merasa bosan. L dan ADY membenarkan bahwa lingkungan kerja yang di tempati tergolong kurang mendukung dan kurang nyaman. Karyawan jarang berkomunikasi satu sama lain sehingga kurang terciptanya kekompakan antar

rekan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan integrasi sosial merupakan salah satu motivasi seorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Pada kasus di atas, terlihat bahwa terdapat masalah keterikatan kerja pada karyawan Perguruan Tinggi Swasta. Perusahaan dapat meningkatkan prestasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan usaha yang tepat dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia yang bermutu dan berkompeten, salah satunya dengan meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Luthans, Norman, Avolio dan Avey (Bakker, 2009) yaitu penting bagi perusahaan untuk membangun keterikatan di tempat kerja, karena menjadi salah satu upaya untuk *survive* dan menciptakan pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Bakker dan Demerouti (2008) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job resources*, *personal resources*, *job demands*, dan *peers*, *Job resources* dalam hal ini adalah aspek-aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, baik secara fisiologis, maupun psikologis, serta menstimulasi pertumbuhan perkembangan individu. Hal ini diperkuat oleh Kahn (1990), yang mengatakan bahwa keterikatan dapat ditingkatkan apabila karyawan merasa aman untuk menunjukkan dan memberdayakan dirinya, merasa dirinya bermanfaat dan berharga bagi perusahaan serta memiliki *resources* yang cukup untuk melaksanakan perannya. Beberapa dari faktor-faktor yang telah disampaikan di atas, salah satu faktor penentu

keterikatan kerja adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) yang termasuk ke dalam faktor organisasi yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

Efraty dan Sirgy (1990) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja, *job involvement*, *job effort*, dan performansi kerja. Semakin terlibat seorang karyawan dalam pekerjaannya, karyawan akan semakin berusaha keras dan efektif dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanten dan Sadullah (2012) terhadap karyawan perusahaan marmer di Turki yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja, penelitian tersebut juga mengatakan bahwa emosi positif dalam hal ini keterikatan kerja adalah kunci sukses performansi dan keterikatan kerja, selain itu memahami perasaan karyawan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia, karena perilaku karyawan dipengaruhi oleh praktek manajerial dan iklim organisasi.

Berdasarkan penelitian tersebut perusahaan perlu menciptakan hubungan yang baik dan efektif dengan sumber daya manusia untuk mencapai keterikatan kerja. Kondisi tersebut dapat diciptakan dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja atau kualitas kehidupan kerja.

Menurut Aini, Hardjajani dan Priyatama (2014) kualitas kehidupan kerja yang tinggi diartikan sebagai usaha yang sistematis perusahaan dalam memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mengembangkan dan mempengaruhi pekerjaan mereka, serta kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi dalam perusahaan secara keseluruhan. Adanya kualitas

kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi (Arifin, 2012). Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan aktivitas atau serangkaian usaha sistematis yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian pada kualitas kehidupan, maupun perkembangan karir para karyawan.

Atas dasar tersebut penulis meyakini perusahaan yang memperhatikan kualitas kehidupan kerja dapat menarik dan meningkatkan keterikatan kerja sehingga pekerja yang berkualitas akan bertahan bekerja dalam perusahaan tersebut, serta meningkatkan peran karyawan dalam memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini melibatkan karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner, yaitu dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang dibuat oleh Aryansah dan Kusumaputri (2013) berdasarkan dimensi-dimensi dari teori Zin (2004). Sedangkan skala keterikatan kerja menggunakan skala yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dan telah diadaptasi oleh peneliti. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis korelasional *spearman* melalui program komputer *SPSS version 17.0 for Windows*.

## Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 75 subjek yang merupakan karyawan di salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Yogyakarta. Berdasarkan data empirik dapat disimpulkan bahwa skor variabel keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja berada pada kategori sedang dengan *mean score* masing-masing 3.01 dan 3.04. Pada penelitian ini, uji normalitas dalam analisis data menggunakan teknik Kormogolov-Smirnov. Hasil pengolahan data untuk variabel keterikatan kerja, diperoleh nilai  $p = 0,001$ . Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data keterikatan kerja tidak terdistribusi secara normal. Selain itu, dari hasil pengolahan data untuk variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai  $p = 0,006$ , hal tersebut menunjukkan distribusi tidak normal. Sementara itu, hasil uji linearitas menunjukkan nilai  $F = 62,821$  dengan  $p = 0,00$ . Hasil ini menunjukkan bahwa peran kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja memenuhi asumsi linearitas atau mengikuti satu garis lurus.

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *spearman* karena hasil uji asumsi menyatakan data tidak normal tetapi linear. Dari uji hipotesis yang dilakukan, didapat nilai  $r = 0,449$  dan  $p = 0,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan di sebuah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hubungan positif antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan, maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan demikian, hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan dapat menggambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu meningkatkan keterikatan kerja para karyawan di perusahaan. Perusahaan yang mampu mensejahterakan karyawan dengan memperhatikan keperluan-keperluan pribadi karyawan dapat membuat perusahaan itu sendiri lebih maju. Karyawan perusahaan yang terpenuhi atau terpuaskan kebutuhan pribadinya membuat karyawan tersebut bekerja lebih baik dan mengupayakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu karyawan tersebut akan mampu memikirkan atau berkontribusi dengan ide-ide yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi perusahaan.

Berdasarkan norma tabel kategorisasi skor keterikatan kerja, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja karyawan yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta tersebut berada pada kategorisasi sedang. Hal tersebut perlu ditingkatkan karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mengeluarkan segala upaya untuk bekerja, baik dari segi waktu maupun energi sehingga berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri, seperti yang dikatakan oleh Bakker (2011) bahwa karyawan dengan keterikatan kerja tinggi lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya dari pada karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan pihak perusahaan, diantaranya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, membantu mempertahankan karyawan terbaik dan membantu pencapaian target perusahaan (Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan norma tabel kategorisasi skor kualitas kehidupan kerja, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan merasa kualitas kehidupan kerja mereka selama bekerja di Perguruan Tinggi Swasta tersebut berada pada kategorisasi sedang. Hal tersebut perlu ditingkatkan karena kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kinerja seseorang akan meningkat ketika kualitas kehidupan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi (Kaihatu dan Rini, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanten dan Sadullah (2012) bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja, yaitu semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Meskipun persentase terbesar baik pada kualitas kehidupan kerja maupun keterikatan kerja subjek berada pada kategori sedang, namun persentase pada kategori lain tidak memiliki selisih yang begitu jauh.

Zin (2004) mengatakan ada tujuh dimensi kualitas kehidupan kerja, yaitu partisipasi dalam penyelesaian masalah, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri, atasan, integrasi sosial, dan relevansi sosial. Dimensi pertama yaitu partisipasi dalam penyelesaian masalah, dimana perusahaan melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah atau pengambilan keputusan. Berdasarkan hal tersebut, dengan adanya kesempatan dari perusahaan dalam melibatkan karyawannya, membuat karyawan terdorong untuk melakukan yang terbaik. Salah satu subjek yang telah diwawancarai oleh peneliti mengatakan bahwa selalu ada musyawarah dan evaluasi dalam divisi tempat karyawan bekerja, musyawarah ini biasanya dilakukan setiap awal bulan dan akhir bulan untuk membahas kinerja yang telah dikerjakan dan rencana kerja yang akan dikerjakan. Selain itu juga ada rapat yang sifatnya *conditional* apabila dalam masa kerja terdapat suatu permasalahan. Subjek mengatakan penting dengan adanya musyawarah, karena karyawan merasa dilibatkan dalam setiap aspek pekerjaan

yang dia lakukan, hal ini akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

Dimensi selanjutnya sistem kompensasi yang inovatif, Subjek mengatakan kompensasi yang didapat sudah memuaskan karena sesuai dengan *job desc* dan beban kerja yang ada. Subjek juga mengatakan bahwa kompensasi itu perlu dikelola dengan baik dan benar karena merupakan hak setiap karyawan. Selain itu, dengan pengelolaan yang profesional dan adil sesuai dengan standar, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

Dimensi ketiga yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Menurut subjek, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap performa kerja, lingkungan kerja yang nyaman, sehat, jam kerja yang tidak padat, serta fasilitas yang mendukung akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah bosan dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan produktif. Subjek mengatakan dapat fokus dalam bekerja karena merasa lingkungan kerja yang bersih, nyaman, jam kerjanya tidak padat serta fasilitas yang menunjang sangat mendukungnya dalam bekerja.

Dimensi keempat pengembangan diri, yaitu karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerja, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga karyawan akan terdorong untuk maju meningkatkan keterampilan, kemampuan serta pengetahuannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek yang mengatakan tempat kerjanya melakukan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawannya, dengan begitu karyawan dapat mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan

yang didapat dari pelatihan dalam pekerjaannya sehingga diharapkan performa karyawan akan terus meningkat.

Dimensi kelima atasan, yaitu kepemimpinan yang baik serta memiliki komitmen terhadap misi organisasi. Subjek mengatakan berhubungan baik dengan atasan karena atasannya sangat terbuka kepada bawahannya, atasannya dirasa mampu membimbing serta memberdayakan karyawannya. Subjek juga mengatakan atasannya mampu memimpin karena memiliki tujuan yang jelas dalam memimpin divisi yang dibawahinya.

Dimensi keenam integrasi sosial. Subjek mengatakan mengenal dan memiliki hubungan baik dengan semua rekan kerjanya karena selalu bertemu di tempat kerja, subjek juga merasa rekan kerja sangat mendukungnya dalam bekerja, karena dirasa mampu bekerja sebagai tim dan sangat kompak, karyawan akan saling membantu baik lewat masukan maupun menawarkan bantuan apabila salah satu karyawan sedang mengalami permasalahan.

Dimensi ketujuh relevansi sosial, yaitu hubungan yang sinergis antara pekerjaan dengan aspek kehidupan lainnya. Subjek mengatakan kantor tempatnya bekerja karena berlatar belakang Islam, selalu memberikan kelonggaran karyawannya yang akan melakukan ibadah selama itu tidak mengganggu pekerjaan, selain itu ada beberapa cuti yang diperbolehkan seperti haji dan cuti melahirkan. Selain itu juga diberikan waktu libur setiap akhir pekan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga. Subjek juga mengatakan bahwa disiplin dalam melaksanakan tugas dan aturan yang berlaku serta mampu memprioritaskan urusan kerja dan urusan pribadi, sehingga urusan kantor tidak dibawa ke rumah.

Berdasarkan dimensi-dimensi yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik atau memenuhi seluruh aspek dapat dikatakan mampu untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Hal ini membuat aktivitas subjek menjadi lebih dinamis dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila subjek memiliki kualitas kehidupan yang baik, subjek mampu menunjukkan performansi kerja yang efektif.

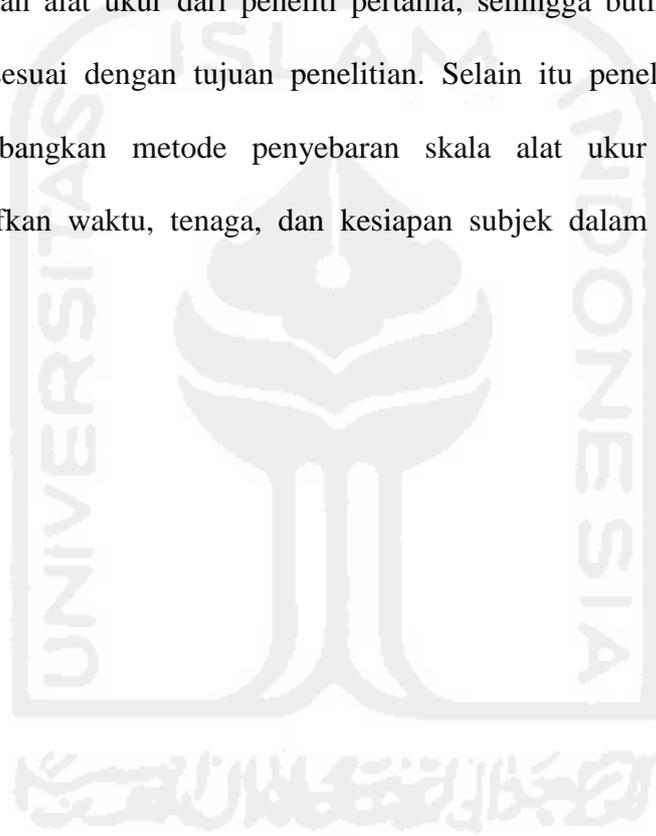
Secara keseluruhan penelitian ini masih memiliki kelemahan. Kelemahan yang dimaksud adalah untuk variabel keterikatan kerja, respon jawab tidak sesuai dengan peneliti pertama, sedangkan untuk variabel kualitas kehidupan kerja, alat ukur yang dipakai menggunakan penelitian dari orang lain, selain itu butir-butir aitem yang digunakan tidak langsung merujuk pada peneliti pertama.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan saran-saran pada pihak yang terkait. Adapun saran tersebut adalah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti lebih terhadap keterikatan kerja maupun kualitas kehidupan kerja dengan subjek karyawan disarankan menggunakan alat ukur dari peneliti pertama, sehingga butir aitem dan respon jawabnya sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu peneliti sekiranya dapat mempertimbangkan metode penyebaran skala alat ukur agar dapat lebih mengefektifkan waktu, tenaga, dan kesiapan subjek dalam mengisi alat ukur.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. A. F., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dan kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior karyawan pt. air mancur palur karanganyar. *Wacana Jurnal Psikologi*, 6, 11, 55-72.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv.duta senenan jepara. *Jurnal Economia*, 8, 1, 11-21.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10, 1, 75-86.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards model of keterikatan kerja. *Career Development International*, 13, 3, 209-223.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke dan C.L. Cooper (Eds.), *The Peak Performing Organization*. 50-72. Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of keterikatan kerja. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 4, 265-269.
- Britt, T. W., McKibben, E. S., Greene-Shortridge, T. M., Odle-Dusseau, H. N., & Herleman, H. A. (2012). Self-engagement moderates the mediated relationship between organizational constraints and organizational citizenship behaviors via rated leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 8, 1-17
- Chandra, G., & Marsin, M. (2012). Organisations face a huge retention risk with nearly two-thirds of the indonesian workforce not highly engaged website: <https://www.towerswatson.com/en/Press/2012/09/organisations-face-a-huge-retention-risk-with-nearly-two-thirds-of-the-indonesian-workforce>). Diakses pada tanggal 19 Maret 2016
- Desky, H. (2014). Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8, 2, 459-478
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (qwl) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22, 31-47.

- Farizi, A. B. (2015). Hubungan antara quality of worklife dengan work engagement. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Irham, M. (2012). Etos kerja dalam perspektif islam. *Jurnal Substantia*, 14, 1, 11-24
- Kahn, W. K. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 4, 692-724
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru smu di kota surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 98, 1, 49-61
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship kualitas kehidupan kerja and keterikatan kerja. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Leither, M. P. & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Lin, Chieh-Peng. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94, 517-531
- Pratiwi, C. D. (2015). Hubungan quality of worklife dan work engagement pada guru sma negeri 2 cikarang utara. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Sahoo, C. K., & Sahu, G. (2009). Effective employee engagement: the mantra of achieving organizational excellence. *Management and Labour Studies*, 34, 1, 73-84
- Salanova, M., Agut, S., Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and keterikatan kerja to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 6, 1217-1227.
- Schaufeli, W. B., dan Bakker, A. B. (2003). Utrecht keterikatan kerja scale preliminary manual version 1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1-58
- Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward kualitas kehidupan kerja and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6, 3, 323-334

## Identitas Penulis

Nama : Rio Ajie Nugroho

Alamat : Jalan Kaliurang Km 7 Kolombo Baru Kav.12, JOHO RT 004 RW  
058, Sleman, Yogyakarta

No. Telp : 085737031151

Email : rionugroho39@gmail.com

