

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. KUNANGO JANTAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Strata Satu Psikologi*



Diajukan Oleh :

Lourensus Malvin
168110150

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LOURENSIUS MALVIN

NPM : 168110150

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja
Pada Karyawan PT. Kunango Jantan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 13 Juni 2021

Yang menyatakan,

Lourensius Malvin

168110150

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Atas izin Allah SWT

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada

Kedua Orangtua ku Tercinta

“AR.Krisna dan ibunda Surati Morief Sumeri”

Yang menyayangiku, dan mendoakan ku.

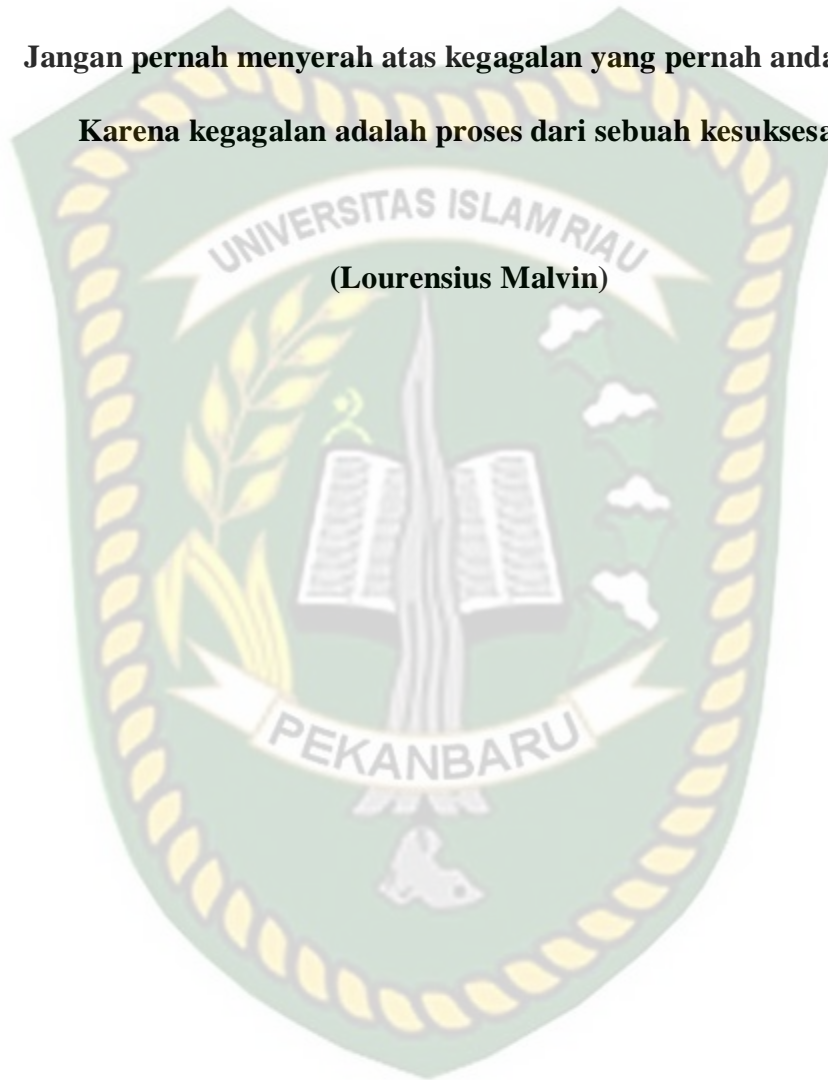
Terimakasih telah memberikan semangat kepada penulis.

MOTTO

Jangan pernah menyerah atas kegagalan yang pernah anda lalui.

Karena kegagalan adalah proses dari sebuah kesuksesan.

(Lourensius Malvin)



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, penulis mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan kekuatan yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT.Kunango Jantan.”** dan skripsi ini merupakan syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penyelesaian penelitian penulis menerima banyak bantuan, baik berupa dukungan, semangat maupun sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi,SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan penulis dalam menimba ilmu pengetahuan di Universitas ini.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri,S.Psi.,M.si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. dan sekaligus Dosen Pembimbing. Terimakasih kepada bapak yang telah membimbing penulis dan memberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kebaikan bapak dibalas oleh Allah SWT dan bapak selalu diberikan kesehatan.

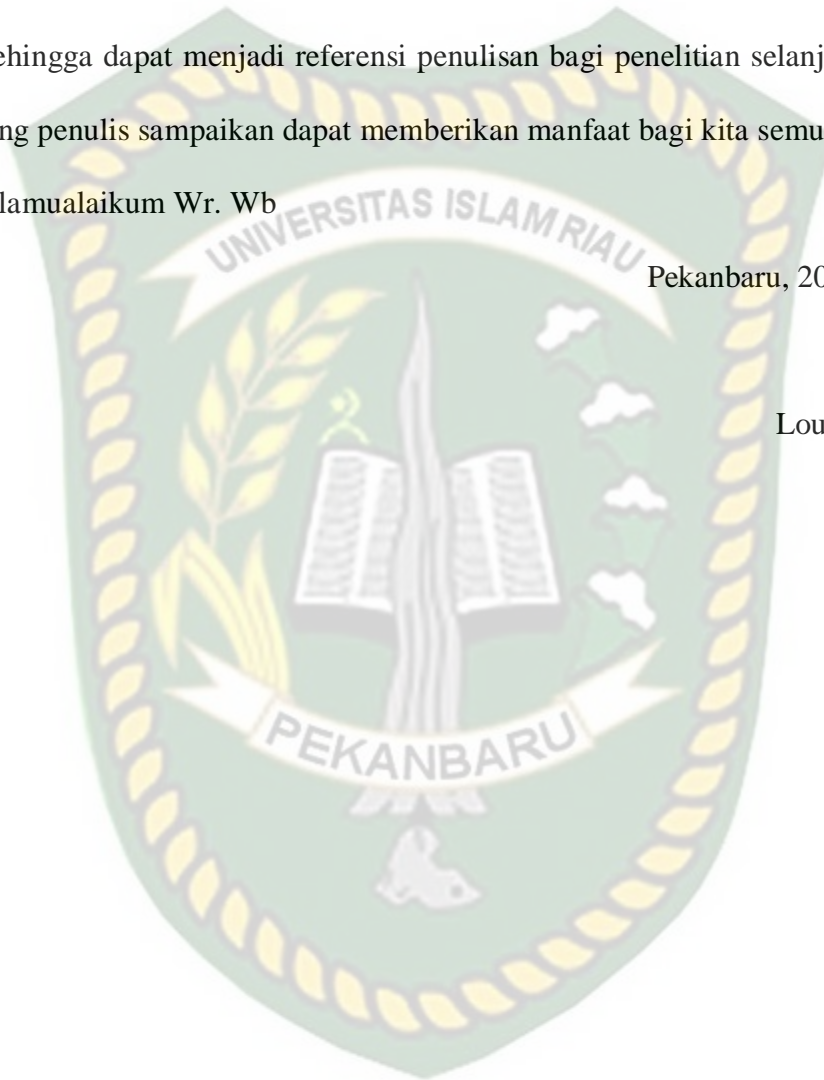
4. Ibu Lisfarika Napitupulu M.Psi.,Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty S.Psi.,M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi.,Psikolog selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widiatoro M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
8. Terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Bapak Sigit Nugroho, M.Psi, Psikolog, Ibu Syarifah Farradina, S.Psi M.A, Ibu Leni Armayati, S.Psi, M.Si, Ibu dr. Raihanatu Bin Qolbi ruzain, M.Kes, Ibu Icha Herawati, M.Soc.,Sc dan Ibu Irfani Rizai , S.Psi, M.Si yang telah banyak memberikan ilmu khususnya di bidang psikologi.
9. Seluruh staf dan karyawan Tata Usaha Fakutas Psikologi Universitas Islam Riau Bapak Ridho Lesmana S.T, Ibu Eka Maillina S.E, Bapak Wan Rahmad Maulana S.E, Ibu Masriva S.kom, dan Ibu Liza Fahrani S.Psi, Bapak Bambang Kamajaya Barus, S.P yang telah membantu dalam proses administrasi perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, penulis mengharapkan kepada setiap pembaca skripsi ini untuk dapat memberikan masukan, kritikan, saran yang bersifat membangun, agar skripsi ini menjadi lebih baik sehingga dapat menjadi referensi penulisan bagi penelitian selanjutnya. Semoga apa yang penulis sampaikan dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 20 Februari 2021

Lourensius Malvin



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGESAHAN	2
HALAMAN PERNYATAAN	3
HALAMAN PERSEMBAHAN	4
HALAMAN MOTTO	5
KATA PENGANTAR.....	6
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL.....	13
ABSTRAK	14
BAB I PENDAHULUAN.....	18
1.1 Latar Belakang Masalah	18
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	22
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
a. Manfaat Teoritis	23
b. Manfaat Praktis	23
BAB II LANDASAN TEORI.....	24
2.1 Keterlibatan Kerja.....	24
2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	24
2.1.2 Aspek- Aspek Keterlibatan Kerja	26

2.1.3	Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja	28
2.2	Teori Kualitas Kehidupan Kerja	30
2.2.1	Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	30
2.2.2	Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	32
2.2.3	Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	38
2.3	Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada PT. Kunango Jantan	39
2.4	Hipotesis Penelitian	42
BAB III	METODE PENELITIAN	43
3.1	Identifikasi Variabel Penelitian	43
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.2.1	Keterlibatan Kerja.....	43
3.2.2	Kualitas kehidupan kerja	43
3.3	Subjek Penelitian	44
3.3.1	Populasi Penelitian.....	44
3.3.2	Sampel Penelitian.....	44
3.4	Metode Pengumpulan Data	45
3.4.1	Skala Keterlibatan Kerja.....	45
3.4.2	Skala Kualitas Kehidupan Bekerja.....	46
3.5	Validitas dan Reliabilitas	48
3.5.1	Uji Validitas Alat Ukur	48
3.5.2	Uji Reliabilitas Alat Ukur	48

3.6 Metode Analisis Data.....	49
3.6.1 Uji Asumsi Dasar	49
3.6.2 Uji Normalitas	50
3.6.3 Uji Linieritas.....	50
3.7 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Persiapan Penelitian	52
4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian	52
4.1.2 Sejarah Singkat Penelitian	52
a. Visi dan Misi PT. Kunango Jantan	53
b. Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan.....	54
4.2 Pelaksanaan Penelitian	55
4.3 Hasil Analisis Data.....	55
4.3.1 Data Demografi	55
4.3.2 Deskripsi Data	56
4.4 Analisis Data	59
4.4.1 Uji Normalitas	59
4.4.2 Uji Linearitas.....	60
4.5 Uji Hipotesis	60
4.6 Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan	65

5.2 Saran 65

 5.2.1 Bagi Perusahaan 65

 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya..... 66

DAFTAR PUSTAKA..... 67



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Blue Print Skala Keterlibatan Kerja	30
Tabel 3.2 Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39
Tabel 4.1 Data Demografi	40
Tabel 4.2 Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik	40
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi.....	41
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Kualitas Kehidupan Kerja	42
Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Keterlibatan Kerja.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Analisis Korelasi <i>Person Correlation</i>	45

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN PT.KUNANGO JANTAN

Lourensius Malvin
168110150

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT.Kunango Jantan. Hipotesis dalam penelitian adalah terdapat adanya Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT.Kunango Jantan. Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Sugiono (2012) menggunakan tabel krejcie, jumlah sampel yang digunakan berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas yaitu, 175 orang dari 325 orang karyawan PT.Kunango Jantan. Dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga sampel memiliki tingkat kepercayaan sebesar 95%. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan spesifikasi teknik analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT.Kunango Jantan hasil signifikansi ialah sebesar 0.000 (Sig. \leq 0.05), data terletak pada nilai $p > 0,2$ ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis ditolak.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, keterlibatan kerja, karyawan PT.Kunango Jantan Riau.

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENGAGEMENT IN PT. KUNANGO JANTAN

Lourensius Malvin
168110150

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between the quality of work life with work involvement in employees of PT. Kunango Jantan. The hypothesis in this study is that there is a relationship between the quality of work life and work involvement in employees of PT. Kunango Jantan. To determine the number of samples that are considered eligible, the formula Sugiono (2012) uses the krejcie table, the number of samples used is based on the results of the calculation table above, namely, 175 people from 325 employees of PT. Kunango Jantan. With an error rate of 5%, so that the sample has a 95% confidence level. The analysis technique in this study uses the specification of statistical analysis techniques. The results of the study show that there is no relationship between the quality of work life and work involvement in employees of PT. Kunango Jantan. The significance result is 0.000 (Sig. 0.05), the data lies in the p value 0.2 ($p < 0.05$), which means hypothesis is rejected.

Keywords: quality of work life, work involvement, employees of PT. Kunango Jantan Riau.

ارتباط بين جودة الحياة العملية بمزاولة العمل لدى المظفين في PT KUNANGO JANTAN

لورينسيوس ملفين
168110150

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

يهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط بين جودة الحياة العملية بمزاولة العمل لدى المظفين في PT Kunango Jantan. كانت فرضية البحث هي وجود ارتباط بين الحياة العملية بمزاولة العمل لدى المظفين في PT Kunango Jantan. ويستخدم الباحث رموز سوغيونو (2012) باستخدام جدوال krejcie، لأخذ العينة. فوجدت الباحثة عدد العينة 175 من 325 موظف في PT Kunango Jantan بمستوى الخطأ 5% حتى تكون صدق العينة حصلت على 95%. وأما أسلوب تحليل البيانات باستخدام تحديد أسلوب تحليل احصائي . وتدل نتيجة البحث على عدم ارتباط بين جودة الحياة العملية بمزاولة العمل لدى المظفين في PT Kunango Jantan . ونتيجة signifikansi حصلت على $(sig. \leq 0,05) 0,000$. وتقع البيانات على نتيجة $(p < 0,05) 0,2$. أي فرضية البحث مردودة.

الكلمات الرئيسية: جودة الحياة العملية، مزاولة العمل، موظف PT Kunango Jantan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era revolusi sekarang ini sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu hal yang diperlukan dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi yaitu adanya kehidupan kerja yang berkualitas dan kompetitif, sehingga dapat menarik karyawan untuk lebih kreatif dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya dilingkungan organisasi tersebut (Haryanto, 1996).

Suasana persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk menolong manajer–manajer organisasi dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Sims (2002) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam suatu perusahaan merupakan sumber utama dalam keunggulan kompetitif dan bahkan menjadi satu-satunya penentu yang paling utama dari performansi perusahaan untuk jangka waktu yang lama.

Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan organisasi selain sumber daya manusia. Organisasi dikelola dan terdiri atas keterlibatan karyawan pada perusahaan. Tanpa karyawan, organisasi tidak akan pernah ada. Simamora (dalam Simanjutak, 2013).

Menurut Lodal dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi seseorang. Keterlibatan kerja dapat diukur dengan sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis yang mempengaruhi harga diri dan sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan lebih dapat mengidentifikasi pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Ada tiga keadaan psikologis yang meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka yaitu perasaan berarti, perasaan aman, dan perasaan ketersediaan. Sehingga keterlibatan karyawan dengan pekerjaan-pekerjaannya berarti bagi dirinya yang tidak terlepas dari keterlibatan seorang pemimpin.

Keterlibatan kerja memungkinkan karyawan untuk memperluas pemikiran dan perilaku atau tindakan individu dengan membuat dorongan untuk memperkaya diri dengan pembelajaran dan pencapaian tujuan (Bakker & Xanthopoulou, 2013). Selain itu, keterlibatan kerja juga memberikan dedikasi yang lebih baik untuk organisasi, juga perilaku inisiatif dan inovatif, serta kinerja yang lebih baik (Jenaro dkk, 2010).

Bakker & Leiter (2010) menyatakan apabila karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka mereka akan menunjukkan performa terbaiknya, sebaliknya apabila keterlibatan kerjanya rendah, karyawan akan merasakan tekanan yang

berdampak pada pengerjaan tugas atau pekerjaannya karena di anggap sebagai beban kerja yang harus di selesaikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi dan Sayuti (2020) memiliki hasil kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan mempengaruhi kontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan data yang didapat bisa dilihat dari persentasi absensi karyawan PT.Kunango Jantan, dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir. Rekapitulasi absensi karyawan PT.Kunango Jantan Pekanbaru mengalami peningkatan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2014 terdapat peningkatan absensi sebanyak 6,03%, kemudian pada tahun 2015 meningkat menjadi 7,62%, selanjutnya pada tahun 2016 tingkat absensi karyawan naik menjadi 8,03% lalu pada tahun 2017 menjadi 8,27% dan pada tahun 2018 tingkat absensi melonjak sebanyak 13,07%. Dilihat persentase tingkat absensi karyawan PT.Kunango Jantan Pekanbaru, dari tahun 2014 sampai 2018 cenderung semangat kerja karyawan meningkat dari tahun ketahun.

Fenomena di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang rendah di sebabkan dari beberapa faktor. Salah satunya semangat kerja yang turun dapat menjadi masalah terhadap produktifitas kerja karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat berjalan secara efektif dan mempengaruhi sikap terhadap perusahaan.

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yang dikemukakan oleh Bakker (2011) yaitu sumber kerja (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Sumber pekerjaan faktor penting bagi karyawan didalam tempat kerja. Sinha (2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan bagian yang

tidak dapat dipisahkan dari sumber pekerjaan, karena menjadi usaha dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik dan efisiensi ketika ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja juga mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, ketika karyawan nyaman maka akan memberi efek positif dalam pengerjaan tugas yang diberikan.

Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2012) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu aspek yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan, partisipasi, keadilan dan kecukupan kompensasi yang mempengaruhi fisik dan psikologis serta memberikan rasa aman pada karyawan yang bekerja suatu perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdin (2015) dimana hasilnya menunjukkan bahwa: kualitas kehidupan kerja, meliputi keterlibatan sosial, partisipasi, kompensasi, integrasi target kerja, supervisi, lingkungan fisik, pertumbuhan dan pengembangan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan bermakna terhadap keterikatan karyawan pada BUMN di Indonesia

Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan sejauh mana karyawan merasa bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman dalam berorganisasi dan merasa puas atas pekerjaannya. Walton (2008) menekankan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan yang penting untuk menyelamatkan manusia dan nilai-nilai lingkungan yang telah diabaikan karena kemajuan teknologi dari pertumbuhan ekonomi dan produktifitas.

Hasil survey yang dilakukan pada serta *British Gas Business* menunjukkan hasil bahwa peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2004 hingga 2006, bahwa terjadi penurunan tingkat absensi sebesar 12% dan penurunan *turn over* karyawan 25% serta *British Gas Business* terpilih sebagai *greet places to work* dari *financial times* dan *best companies to work for* dari *the Sunday times*, penghargaan dari BBC dan *European Call Centre Award* (Helmitin, 2012).

Hal tersebut sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Wongso (2006) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang rendah terjadi pada karyawan bagian penjualan dan service Astra Internasional BHW HR di kota Surabaya. Hal ini terlihat dari respon mereka terhadap pekerjaan dimana para karyawan melakukan pekerjaan hanya disesuaikan dengan perintah atasan atau tidak didasarkan inisiatif mereka sendiri. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa masalah-masalah yang mereka hadapi menjadi tantangan berat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dimana karyawan dituntut untuk masuk tepat waktu, memberikan pelayanan yang ramah, sedangkan pada karyawan bagian *service* dituntut untuk teliti dalam memperbaiki mesin (Wongso, 2006)

Penelitian yang dilakukan Laksana dan Rozak (2014) memiliki hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan dan *employee engagement* terhadap keterikatan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karnila, Kusniawati dan Herlina (2019) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap Work Engagement karyawan PT.Pasific Eastern Coconut Utama Pengandaran, berdasarkan hasil penelitian bahwa *quality of work life*

berada pada kategori baik dengan tingkatan kolerasi sebesar 0,650 dimana berdasarkan pedoman interpretasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Berarti jika kualitas kehidupan kerja semakin baik maka keterlibatan kerja karyawan makin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh kurniawati (2018) juga memiliki hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan dengan *work engagement*. Hal ini dilihat dari nilai-nilai t-statistik sebesar 0,750 yang berarti lebih besar dari 1,96 yang artinya semakin baik *quality of work life* dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan *work engagement* dalam suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT.Kunango Jantan di kota Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah ini yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT.Kunango Jantan”.

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT.Kunango Jantan.

1.4 Manfaat penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang akan penulis lakukan adalah, sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman, informasi, dan menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan khususnya kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dapat dilihat dari Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT Kunango Jantan.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi, pengalaman, dan menambah wawasan yang bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat dan sebuah organisasi atau komunitas agar dapat memberikan bantuan organisasi atau komunitas dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan bahkan tindakan preventif yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja pada karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yang dijelaskan oleh Yudiani (2017) mengungkapkan keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi, karyawan memiliki pilihan. karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Menurut Lodol dan Kejner (Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja dapat diukur dengan sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis yang mempengaruhi harga diri dan tingkat sejauh mana seseorang secara psikologis dapat mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan lebih dapat mengidentifikasi pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Robbins (2001) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan secara otomatis akan memihak dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menyatu dengan totalitas terhadap pekerjaannya dan apabila

keterlibatan kerja yang tinggi akan dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran pada karyawan.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana individu dapat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif untuk dapat berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan beberapa masalah seperti tingkat keterlambatan kerja, ketidakhadiran dan pengunduran diri pada karyawan dalam perusahaan. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan.

Saleh dan Hosek (dalam Knungo, 1982) mengatakan bahwa orang-orang akan terlibat dengan pekerjaannya, ketika baginya pekerjaannya merupakan salah satu pusat hidupnya, ketika ia secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, ketika ia mempersepsikan performansi yang ia tunjukkan sebagai pusat dari harga dirinya dan ketika ia mempersepsikan bahwa performansinya konsisten dengan konsep dirinya.

Patchen (dalam Srivastava, 2005) menyatakan bahwa seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan memiliki yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak menikmati pekerjaannya. Artinya karyawan yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, karyawan akan merasa

kurang bangga terhadap perusahaan dan kurang puas dengan pekerjaan yang ia lakukan.

Menurut Saks (2006) keterlibatan kerja merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam sebuah pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi keterlibatan kerja mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. Keterlibatan kerja yang telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan bagaimana komitmen seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan karyawan yang merakan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

2.1.2 Aspek- Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (Rustono & Akbary 2014) menjelaskan ada tiga aspek yang terdapat dalam keterlibatan kerja yaitu :

a. *Vigor* (Semangat)

Merupakan sebuah bentuk curahan energi dan mental yang kuat selama berkerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemampuan dalam

menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun dalam menghadapi kesulitan dengan memberikan usaha yang terbaik.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa yang bermakna, antusias, inspirasi, dan tantangan. Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan antara lain seperti rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa berharga, dan menyukai tantangan.

c. *Absorption*

Merupakan gambaran perilaku yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan, dalam bekerja memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, dengan ini dalam bekerja waktu terasa cepat dan menemukan kesulitan dalam meninggalkan suatu pekerjaan yang belum terselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption*. *Vigor* merupakan bentuk curahan energi dan mental yang kuat selama berkerja. *Dedication* merupakan perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. *Absorption* merupakan suatu pekerjaan dengan konsentrasi penuh dan merasa senang dalam suatu pekerjaan.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Kanungo, 1982) :

a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang meliputi variabel demografi, dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Cherrington (dalam Kanungo, 1982) mengatakan bahwa karyawan yang usianya lebih tua cenderung untuk memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang umumnya lebih muda. Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Siegal dan Ruh (Kanungo,1982) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai tingkat yang lebih rendah. Selanjutnya menurut Hickling (2001) dengan karyawan yang lebih terlibat ditinjau dari jenis kelamin pria lebih terlibat dibandingkan dengan wanita. Dan Westhuizen (2008) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji atau upah untuk karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam keterlibatan kerja pada karyawan.

Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of contro*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja. Yaktiningsih (1994) dalam studinya mengenai makna kerja dan hubungan antara makna berkerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan dan menemukan hasil yang signifikan dari makna berkerja dengan *Work Engagement* seorang karyawan.

b. Variabel Situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), job security, supervisi, dan iklim interpersonal. Mehta (Srivastava, 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi hubungan pertemanan, perilaku pengawasan, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja untuk meningkatkan produktivitas:

- a) Variabel organisasi juga mencakup dalam iklim organisasi (partisipatif/mekanistik), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (tall/flat), dan system control organisasi (jelas/tidakjelas).
- b) Variabel lingkungan social budaya mencakup ukuran komunitas, rural/urban, budaya, etnis, dan agama.

Dollah (1994) bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang, dimana pekerjaan yang memberikan otonomi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut akan meningkatkan keterlibatan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, variabel personal dan variabel situasional. Variable personal dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, yang meliputi variabel demografi dan psikologis. Sedangkan variabel situasional mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

2.2 Teori Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Dubrin (1994) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Edwin , 1999). Karena bukan karyawan saja yang harus puas akan tetapi karyawan juga harus optimal dan bekerja keras untuk mencapai target dalam suatu perusahaan tersebut.

Robbin dan Judge (2012) Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai aspek dalam dunia kerja, berupa kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa aman dan kepuasan kerja baginya. Subhashini dan Galpal (2013) menyatakan bahwa organisasi diharuskan untuk mencari strategi untuk

meningkankan kualitas kehidupan kerja karyawan untuk memenuhi dua tujuan yaitu tujuan organisasi/perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Menurut Robbins (2002) kualitas kehidupan kerja menggambarkan bagaimana organisasi merespon kebutuhan dari karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme sehingga para karyawan memiliki kesempatan membuat keputusan dan merancang kehidupan yang ada di dalam lingkup pekerjaan/perusahaan.

Ivancevich (2006) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi dan praktik manajemen yang meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan menyediakan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Sedangkan Riggio (2009) menyatakan bahwa kualitas pekerjaan ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan ikut berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar sesama anggota dalam perusahaan tersebut.

Luthans (2006) konsep kualitas kehidupan kerja sangat penting, seperti penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerja. Peran penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, tujuan ini semua akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

2.2.2 Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (2003) *Quality of Work Life* adalah pemenuhan kebutuhan secara fisik dan psikologis yang memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

a. Keterlibatan Karyawan (*Employee Participation*)

Menurut Siagian (2009) Keterlibatan karyawan adalah peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan organisasi. Dengan demikian bukan hanya rasa tanggung jawab karyawan yang ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi ialah timbulnya rasa memiliki organisasi.

Pelaksanaan keterlibatan karyawan tidak dapat dipisahkan dari peran mempertimbangkan saran atau ide bawahannya. Hal ini disebut juga dengan sistem manajemen terbuka (*open management*). Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar (Hasibuan, 2005).

b. Kompensasi Yang Seimbang (*Equitable Compensation*)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak

memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Menurut Milkovich & Newman (dalam Purnawanto, 2010), kompensasi dapat bersifat financial (transaksional) maupun nonfinancial (relasional). Kompensasi bersifat financial seperti gaji pokok, insentif dan bonus. Asas adil merupakan besarnya kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, prestasi kerja, tanggung jawab dan jabatan.

c. Rasa Bangga Terhadap Institusi (*Pride*)

Menurut Cascio (2003), rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat serta meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup. Penghargaan dan pencitraan yang positif dari masyarakat terhadap suatu institusi dapat meningkatkan rasa bangga bagi para karyawan yang bekerja di institusi tersebut.

Rasa bangga terhadap institusi bisa diciptakan oleh organisasi kepada karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk meningkatkan citra positif bagi organisasi dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. *Organizational Image* merupakan modal yang sangat penting bagi tumbuh kembang organisasi. Dengan demikian, reputasi baik terhadap suatu organisasi merupakan tanggung jawab bagi setiap karyawan untuk terus menjaga citra positif dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal (Ilyas, 2002).

d. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job Security*)

Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan di dalam lingkungan kerja, alat kerja, bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Beberapa pengamatan menunjukkan bahwa rasa aman di dalam menjalankan tugas masih menjadi dambaan bagi semua pekerja (Barthos, 2004).

Di lingkungan suatu perusahaan/organisasi, setiap dan semua karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan/organisasi perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun (Nawawi, 2001).

e. Keselamatan Lingkungan Kerja (*Safe Environment*)

Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-Undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

- a) Berlaku di setiap tempat kerja yang mencakup tiga unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja, dan usaha baik bersifat ekonomi maupun sosial).
- b) Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan: tenaga kerja, alat, bahan, pesawat, mesin, lingkungan, proses produksi, sifat pekerjaan dan cara kerja.

- c) Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknis.
- d) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha.
- f. Kesejahteraan (*Wellness*)

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta (Barthos, 2004). Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka juga akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

- g. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009), Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staff yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

Agar para karyawan tetap produktif, perlu tersedia program pengembangan karir dan pelatihan yang mendukung tugas dan kebutuhan emosional karyawan pada tiap tahap (penjelajahan, penegakan, pertengahan karir dan karir lanjut). Menurut Notoatmodjo (2009) pelatihan adalah salah satu bentuk proses pendidikan dengan maksud diperolehnya pengalaman bekerja yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku. Sedangkan menurut Handoko (2008) pelatihan juga untuk mengurangi kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan petugas dengan tuntutan tugasnya dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja petugas dalam mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan.

h. Penyelesaian Masalah (*Conflict Resolution*)

Menurut Notoatmodjo (2009) pelatihan adalah salah satu bentuk proses pendidikan dengan maksud diperolehnya pengalaman bekerja yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku. Sedangkan menurut Handoko (2008) pelatihan juga untuk mengurangi kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan petugas dengan tuntutan tugasnya dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja petugas dalam mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Schmidt dan Kochan (dalam Umar, 2005) konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Gangguan yang dilakukan dapat meliputi usaha-usaha yang aktif atau penolakan secara pasif. Dalam batas-batas tertentu, konflik dapat terjadi

secara alamiah dalam organisasi sehingga manajemen perlu mengelola konflik agar konflik tidak keluar dari batas-batas kewajaran.

Akibat negatif dari konflik terutama terletak pada misalnya: kehancuran komunikasi, keterjalinan serta kerjasama. Akibat dari itu semua aktivitas produksi menjadi terganggu karena akan terjadi penghamburan waktu dan energi untuk memenangkan konflik, individu-individu yang terlibat akan mengalami stress dan frustrasi yang pada gilirannya akan mengurangi kepuasan kerja.

Akan tetapi, jika tanpa ada sedikit pun konflik maka organisasi bisa menjadi tidak tegar menghadapi lingkungannya yang terus berubah sehingga perubahan-perubahan yang wajar justru akan mengurangi ketidaknyamanan karena individu menolak perubahan. Jadi konflik tetap diperlukan asal tetap terkendali sehingga konflik tetap menjadi salah satu sumber motivasi penting untuk mengembangkan pembaharuan berbagai metode.

i. Komunikasi (*Communication*)

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain (Siagian, 2009).

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

a. Tumbuh Dan Berkembang (*Growth And Development*)

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dalam tantangan serta menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan.

b. Partisipasi (*Participation*)

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Pengaruh Lingkungan (*Physical Environment*)

Rasa nyaman yang dirasakan pegawai dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

d. Suvervisi (*Supervision*)

Hubungan baik antara pimpinan dan bawahan yang bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan mampu memberi arahan dengan jelas dari tugas yang diberikan kepada bawahan agar terselesaikan dengan baik.

e. Upah Dan Kesejahteraan (*Pay And Benefit*)

Kesempatan yang diterima pegawai dalam memperoleh upah dan tunjangan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

f. Faktor Sosial (*Social Relevance*)

Hubungan yang baik dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain dalam lingkungan kerja.

g. Penyeragaman Fungsi Di Tempat Kerja (*Workplace Integration*)

Menjaga hubungan baik dan mampu membentuk sebuah tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, tumbuh dan berkembang yang dapat mengembangkan segala keahlian, partisipasi dalam perusahaan, pengaruh lingkungan yang memberikan rasa nyaman, supervisi yaitu hubungan antara pimpinan dan bawahan, upah dan kesejahteraan, faktor sosial, penyeragaman fungsi di tempat kerja.

2.3 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada PT. Kunango Jantan

Berhasil tidaknya suatu perusahaan menghadapi persaingan yang ketat sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Kreitner & Kinicki, 2003). Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik (Hariandja, 2009). Salah satu aspek perilaku manusia dalam bekerja yang diketahui dapat menentukan efektivitas organisasi dan produktivitas dalam organisasi atau perusahaan adalah keterlibatan kerja (Brown, 1996).

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sejauh mana

seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Robbins (2001) menambahkan bahwa keterlibatan kerja mengukur tingkat sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mengatakan bahwa individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi adalah orang yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang sangat penting dalam kehidupannya dan orang yang sangat dipengaruhi secara personal oleh situasi kerjanya. Patchen (dalam Srivastava, 2005) menambahkan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) mendapatkan hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, dimana semakin baik *quality of work life* dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan *work engagement* dalam suatu perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sasmito (2019) juga memiliki hasil yang sama bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja pada karyawan borongan di PT. Sumber Kalimantan Abadi.

Penelitian yang dilakukan Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) memiliki hasil berupa bahwa adanya hubungan yang positif antara variable kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdin (2015) menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja, meliputi keterlibatan social, partisipasi, kompensasi, integrasi target kerja, supervise, lingkungan fisik, pertumbuhan dan pengembangan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan bermakna terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BUMN di Indonesia.

Kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Kossen, 1987) dapat dilihat melalui pengalaman-pengalaman karyawan di dalam organisasi berdasarkan faktor-faktor pembentuknya. Faktor-faktor pembentuk tersebut mencakup kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk berkembang dan menggunakan kapasitas manusia, pekerjaan dan ruang hidup total, dan tanggung jawab sosial dalam kehidupan kerja.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan terhadap kualitas kehidupan kerja ditemukan bahwa meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang positif terhadap meningkatnya performansi dan efektivitas suatu organisasi, dan terhadap perilaku karyawan ketika bekerja. Maka dari itu melalui persepsinya, individu akan melihat jika kualitas kehidupan kerja baik dan cenderung dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya ketika bekerja maka ia akan meningkatkan keterlibatannya dalam pekerjaannya. Individu akan melarutkan dirinya pada pekerjaannya dan umpan balik dari perilaku kerjanya akan menimbulkan suatu kepercayaan bahwa pekerjaan adalah bagian terpenting dan utama bagi dirinya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja. Artinya adalah, semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja seorang karyawan. Dan sebaliknya apabila semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Suatu atribut, sifat, nilai dari seseorang atau objek atau kegiatan yang memiliki sebuah variasi yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipahami dan dipelajari kemudian menghasilkan kesimpulan yang disebut dengan variable penelitian. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan terikat. Adapun yang menjadi kedua variabel tersebut adalah :

- Variabel Bebas (*independent*): Kualitas Kehidupan Kerja (X)
- Variabel Terikat (*dependent*) : Keterlibatan Kerja (Y)

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah dimana suatu keadaan seseorang yang positif dengan penuh dedikasi yang tinggi untuk mengerjakan suatu pekerjaan, selain itu juga ditandai dengan seseorang yang mau terlibat langsung serta totalitas dengan pekerjaan yang ia kerjakan.

3.2.2 Kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu aspek yang berkaitan dengan keterikatan karyawan, partisipasi, keadilan dan kecukupan kompensasi yang mempengaruhi fisik dan psikologis serta memberikan rasa aman pada karyawan yang bekerja suatu perusahaan tersebut.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Generalisasi hasil penelitian merupakan bagian dari populasi yang dilakukan oleh kelompok subjek. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok lain. Populasi penelitian sebagai kumpulan variabel, konsep, subjek, dan fenomena untuk mengetahui jumlah populasi yang diinginkan (Morissan 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Kunango Jantan, dengan jumlah sebanyak 325 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi (Bungin, 2005). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan kerakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dianggap sebagai sumber data yang penting untuk mendukung penelitian (Sugiyono, 2012). Adapun jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampel random sampling*, yaitu teknik sampling sederhana yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sehingga dengan teknik sampling ini akan memberikan peluang yang sama bagi setiap yang sama bagi setiap anggota populasi.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Sugiyono (2012) menggunakan tabel krejcie dapat diperoleh jumlah sampel yang digunakan berdasarkan hasil perhitungan tabel krejcie yaitu, 175 orang dari 325 orang karyawan PT Kunango Jantan. Dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga

sampel memiliki tingkat kepercayaan sebesar 95%. Menurut Sugiyono (2012) teknik pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa melihat tingkatan populasi disebut *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, metode skala kuesioner yang akan diisi oleh subjek penelitian dalam beberapa pertanyaan dan pernyataan. Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner berupa skala *likert* kepada responden. Skala *likert* berupa kumpulan pernyataan mengenai suatu objek sikap (Azwar, 2013).

3.4.1 Skala Keterlibatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (2008) mengenai aspek keterlibatan kerja yang menghasilkan sebuah skala tentang keterlibatan kerja yang di adaptasi oleh peneliti dengan nilai validitas 0,303 sampai 0,708 dengan nilai reliabilitas 0,904.

Terdapat tiga aspek mengenai teori keterlibatan kerja yaitu ; absorsi, dedikasi dan semangat. Penelitian ini menggunakan pengukuran *likert*. Skala ini terdiri dari pilihan jawaban untuk pernyataan *favorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS;4), Setuju (S;3), Tidak Setuju (TS;2), Sangat Tidak Setuju (STS;1), Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* terhadap alat ukur yaitu : Sangat Setuju (SS;1), Setuju (S;2), Tidak Setuju (TS;3), Sangat Tidak Setuju (STS;4), Keterangan lebih lanjut dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 3.1 Blue Print Skala Keterlibatan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorebel	Unfavorable	
1	Semangat	1, 5	3, 6, 8, 13, 18	7
2	Dedikasi	4, 9, 14, 19, 24, 28, 32	11, 16, 21, 23, 26, 30	13
3	Absopsi	2, 7, 12, 17, 22, 27, 31	10, 15, 20, 25, 29, 33	13
Total		16	17	33

Tabel diatas menjelaskan 33 item keterlibatan kerja terdiri dari Semangat 7 item, Dedikasi 13 item, dan Absopsi 13 item.

3.4.2 Skala Kualitas Kehidupan Bekerja

Skala kualitas kehidupan kerja yang digunakan oleh peneliti merupakan skala adaptasi yang disusun oleh Rosidah (2012). Skala asli ini memiliki koefisien alpha Cronbach sebesar 0,931. Skala kualitas kehidupan kerja yang disusun oleh Rosidah (2012). Berdasarkan teori Casio (2003) yang terdiri dari sembilan komponen, yaitu: 1) Keterlibatan Karyawan; 2) Kompensasi Yang Seimbang; 3) Rasa Bangga Terhadap Perusahaan; 4) Rasa Aman Terhadap Pekerjaan; 5) Keselamatan Lingkungan Kerja; 6) Kesejahteraan; 7) Pengembangan Karir; 8) Penyelesaian Masalah; 9) Komunikasi

Skala kualitas kehidupan kerja menggunakan skala Likert dalam penyebarannya dan Skala ini terdiri dari pilihan jawaban untuk pernyataan *favorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS;4), Setuju (S;3), Tidak Setuju (TS;2), Sangat Tidak Setuju (STS;1), Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* terhadap alat

ukur yaitu : Sangat Setuju (SS;1), Setuju (S;2), Tidak Setuju (TS;3), Sangat Tidak Setuju (STS;4), Keterangan lebih lanjut dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 3.2 Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorebel	Unfavorable	
1	Keterlibatan Karyawan	1, 5, 7	12	4
2	Kompensasi Yang Seimbang	2, 3, 6	11	4
3	Rasa bangga Terhadap Perusahaan	4, 9	8	3
4	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	15, 18	10, 16	4
5	Keselamatan lingkungan kerja	13	17, 19	3
6	Kesejahteraan	31, 29	32	3
7	Pengembangan Karir	14, 23	20	3
8	Penyelesaian Masalah	22, 24, 26	25	4
9	Komunikasi	21, 28, 30	27	4
Total		21	11	32

Tabel diatas menjelaskan 32 item kualitas kehidupan kerja terdiri dari keterlibatan karyawan 4 item, kompensasi yang seimbang 4 item, rasa bangga terhadap perusahaan 3 item, rasa aman terhadap pekerjaan 4 item, keselamatan lingkungan kerja 3 item, kesejahteraan 3 item, pengembangan karir 3 item, penyelesaian masalah 4 item dan komunikasi 4 item.

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas sering kali dikonsepsikan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Menurut Azwar (2013) kestabilan (validitas) memiliki arti sejauh mana kecermatan dan ketepatan sebuah alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini menggunakan validitas pengukuran *content validity*, yang relevansi nya berdasarkan isi pernyataan yang sesuai dengan kisi-kisi atau rancangan yang tepat.

Kemudian Azwar (2013) juga mengatakan bahwa validitas dinyatakan oleh nilai koefisien validitas. Adapun penentuan criteria validitas menurut Azwar (2013) yang menyatakan dalam indeks daya dikriminasi aitem minimal 0,30. Dengan aitem yang koefisien validitasnya $<0,30$ dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap valid adalah aitem $>0,30$. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini tentang dua skala dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*.

3.5.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabel adalah instrumen yang bila beberapa kali digunakan untuk mengukur obyek yang sama, akan tetap menghasilkan data yang sama (Nazir, 2005). Reabilitas dinyatakan melalui koefisiensi yang berkisar antara 0 sampai 1,00. Jika koefisien yang didapat $>0,60$, maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Menurut Sekaran

(2000), nilai alpha 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reabilitas baik, 0,6 sampai 0,79 dikategorikan reabilitas diterima, dan jika kurang dari 0,6 akan dikategorikan kurang baik.

Reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur memiliki konsistensi *relative* jika dilakukan sebuah pengukuran terhadap kelompok dan subjek yang serupa, selama aspek tersebut dinilai dari perubahan diri subjek tersebut. Menurut Azwar (2013) *reliable* merupakan sebuah hasil pengukuran yang tidak dapat dipercaya karena perubahannya sangat besar dari waktu ke waktu.

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian pengelola data dari penelitian ini dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2013) untuk melakukan uji hipotesis pada penelitian kuantitatif maka analisa data meliputi kegiatan pengelompokan berdasarkan variabel jenis responden, menstabilisasi data dari seluruh responden, dan menyajikan data berdasarkan variabel data yang telah diteliti.

Penelitian ini menggunakan aplikasi statistika. Penelitian ini menggunakan analisa inferensial. Menurut Sugiono (2012), statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlakukan untuk populasi. Analisa data menggunakan *Statistical Produk and Sevice Solution* (SPSS).

3.6.1 Uji Asumsi Dasar

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, untuk bisa menganalisis dengan pendekatan statistika. Hipotesis statistik adalah sebuah pernyataan tentang populasi yang akan diuji berdasarkan data yang diperoleh dari

sampel penelitian. Cara menganalisis data kuantitatif dalam mengolah data menggunakan cara : uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis penelitian.

3.6.2 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian normal atau tidaknya berdasarkan kurva normal. penghitungan uji normalitas menggunakan program komputer *Statistical Produk and Sevice Solution* (SPSS) 2.1 *for windows*. Salah satu cara untuk bisa melihat apakah normal atau tidaknya sebaran data dalam penelitian, dengan cara melihat resiko kemiringan kurva (*Skewness*) dan tinggi kurva (*Kurtosis*). Data dapat dikatakan normal jika $Z = \text{Skewness}$ dibawah 1,97 atau $p > 0,005$.

3.6.3 Uji Linieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat bentuk, kekuatan, dan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Data dapat dikatakan linier apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05. Perhitungan uji linieritas menggunakan program komputer *Statistical Produk and Sevice Solution* (SPSS) 2.1 *for windows*. Arah dari penelitian apakah positif atau negatif dilihat dari grafis lineritas.

Apabila grafik membentuk grafis lurus yang condong ke arah kanan maka terdapat korelasi yang memiliki arah positif antara variabel X dan Y ini, berarti apabila variabel X menurun, maka variabel Y juga kan turun, sebaliknya jika variabel X naik maka variabel Y juga naik. Apabila grafik membentuk garis lurus dan condong ke kiri maka terdapat hubungan yang negatif antara variabel X dan Y, maksudnya

apabila variabel X naik maka variabel Y akan turun dan sebaliknya bila variabel X turun maka variabel Y akan naik.

3.7 Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya uji persyaratan atau uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, maka selanjutnya melakukan uji hipotesis. Sebagaimana telah dilakukannya sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT. Kunango Jantan. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *regresi* dari *pearson*, yang bertujuan untuk melihat hubungan satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menguji apakah korelasi itu *signifikan*. Penyelesaian yang dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 21.00 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kanchah Penelitian

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu peneliti mempersiapkan data-data mengenai jumlah struktur organisasi dan jumlah karyawan PT.Kunango Jantan Pekanbaru. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Kunango Jantan Pekanbaru yang diberikan oleh divisi personalia menjelaskan struktur dan jumlah karyawan yang ada di PT.Kunango Jantan Pekanbaru dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 325 orang karyawan di seluruh divisi dan sebanyak 52 orang karyawan di divisi yang tidak tercatat sebagai karyawan tetap.

4.1.2 Sejarah Singkat Penelitian

PT. KUNANGO JANTAN adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tiang listrik yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Arry Supratn, SH No.30 tanggal 09 April 1993, yang awalnya bergerak dalam trading mekanikal elektrikal dan telah terjadi perubahan Akta Notaris Frida Damayanti, SH No. 4 tanggal 09 Januari 2001. Pada awalnya perusahaan hanya memproduksi manufacture tiang besi yang beralamat di Jalan By Pass Km 6 Parak Kerakah Padang.

Perusahaan saat ini telah membangun pabrik tiang listrik dari beton dan tiang pancang yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru, Bangkinang Km. 23 Desa Rimbo Panjang, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau, Indonesia. Produksi tiang listrik dari beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan

listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT. PLN (Persero) se-Sumatera.

a. Visi dan Misi PT. Kunango Jantan

a) Visi PT. Kunango Jantan

Visi Perusahaan Terbuka Kunango Jantan merupakan sebuah arah tujuan jangka panjang yang harus dilakukan dan dicapai pada masa yang akan datang. Visi PT. KUNANGO JANTAN adalah: “Ikut Menunjang Pembangunan Listrik & Infrastruktur Bagi Masyarakat Luas”.

b) Misi PT. Kunango Jantan

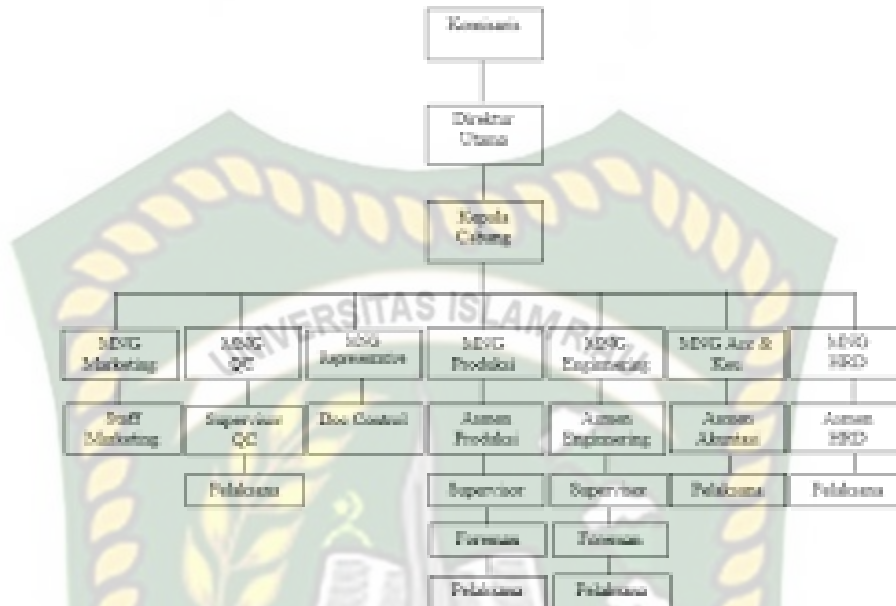
- Menjadi sebuah Pabrik Tiang Beton dan Tiang Pancang yang terpercaya selalu mengutamakan kualitas demi kepuasan pelanggan.
- Memperhatikan serta peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar pabrik.
- Mengembangkan perusahaan dengan manajemen yang profesional, sehat dan menguntungkan.
- Menjadi mitra bisnis yang tepat dibidang perlistrikan dan infrastuktur.
- Menyadari bahwa setiap produksi yang dipakai bermanfaat terhadap orang banyak.
- Menjadi kebanggaan bagi setiap karyawan dan karyawanati yang bekerja di perusahaan

b. Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan

Setiap organisasi memerlukan suatu struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, juga merupakan suatu gambaran skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan untuk memberikan gambaran hubungan tanggung jawab dan tugas, fungsi dan wewenang dari masing-masing individu atau bagian, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

PT. KUNANGO JANTAN Kabupaten Kampar dalam melaksanakan tugas sehari-harinya juga memerlukan suatu struktur organisasi yang jelas, agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan antara masing-masing bidang. Selain itu juga agar adanya kejelasan hak dan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya. Berikut disajikan struktur organisasi PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan setelah penyusunan dan dilakukan *try out*. Berdasarkan hasil yang normal saat uji coba, maka hasil item yang valid di jadikan sebagai item untuk penelitian. Penyebaran angket dilakukan selama 3 bulan lamanya, waktu penyebaran angket tersebut disebabkan efek dari pandemi covid-19 yang menyebabkan jumlah karyawan dikurangi dan sulitnya akses dalam perizinan setiap harinya. Berdasarkan sebanyak 175 jumlah angket yang disebar namun yang kembali kepada peneliti sebanyak 148 angket.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Data Demografi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah respon identitas subjek seperti disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Data Demografi

IdentitasDiri	F	Presentase	Jumlah
JenisKelamin			
Laki-Laki	80	54,1%	100%
Perempuan	68	45,9%	
Usia			
20-30	95	64,2%	100%
31-40	53	35,8%	

Berdasarkan tabel demografi data menunjukkan jumlah subjek laki-laki pada penelitian ini berjumlah 80 subjek atau sebesar 54,1%, jumlah subjek perempuan berjumlah 68 subjek atau sebesar 45,9%, dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 95 atau sebesar 64,2% dan 31-40 sebanyak 53 atau sebesar 35,8%.

4.3.2 Deskripsi Data

Peneliti membuat deskripsi data penelitian mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja. Setelah mendapatkan hasil penelitian lapangan tentang kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja dan memasukkan data tersebut ke dalam tabel excel, peneliti lalu mengolah data tersebut menggunakan program SPSS versi 21.00, diperoleh gambaran seperti yang dicantumkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X_{max}	X_{min}	Rerata	SD	X_{max}	X_{min}	Rerata	SD
Kualitas Kehidupan Kerja	84	39	61,49	9,613	100	25	62,5	12,5
Keterlibatan Kerja	84	39	63,28	10,99	92	23	57,5	11,5

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat secara umum menggambarkan variabel kualitas kehidupan kerja dan ketelibatan kerja. Pada variabel kualitas kehidupan kerja didapat rentang skor empirik yang diperoleh dari 39 sampai 84 dan rentang skor hepotetik 25 sampai 100, memiliki nilai rata-rata empirik 61,49 dan rata-rata hipotetik 62,5 dan skor standar deviasi empirik 9,613 dan standar diviasi hipotetik 12,5. Pada variabel keterlibatan kerja di peroleh skor empirik yang diperoleh dari 39 sampai 84 dan rentang skor hepotetik 23 sampai 92, memiliki nilai rata-rata empirik 63,28 dan rata-rata hipotetik 57,5 dan skor standar deviasi empirik 10,99 dan standar diviasi hipotetik 11,5

Selanjutnya hasil dari deskripsi data penelitian tersebut akan digunakan untuk mengkategorisasikan skala berdasarkan nilai rata-rata (Mean) dan standar deviasi (SD). Kategorisasi yang dibuat menggunakan nilai rata-rata empirik dan standar deviasi (SD) empirik dengan lima kategori sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Keterangan
M: Mean
SD: Standar Deviasi

Dilihat dari tabel di atas, maka untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja dalam penelitian ini terbagi atas 5 bagian yaitu sangat tinggi,

tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi skor Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Kategorisasi	Rumus	F	%
Sangat Tinggi	$X > 75.90637$	12	7.4
Tinggi	$66.29311 < X < 75.90637$	30	27
Sedang	$56.67985 < X < 66.29311$	55	37.2
Rendah	$47.06659 < X < 56.67985$	40	20.3
Sangat Rendah	$X < 47.06659$	11	8.1
Jumlah		148	100%

Berdasarkan ketegorisasi variabel kualitas kehidupan kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini memiliki skor pada kategori sangat tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 7,4%, kategori tinggi 30 orang dengan persentase 27%, kategori sedang sebanyak 55 orang dengan persentase 37,2%, kategori rendah sebanyak 40 orang dengan persentase 20,3% dan kategori sangat rendah sebanyak 11 orang dengan persentase 8,1%. Selanjutnya kategori skor keterlibatan kerja.

Tabel 4.5
Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Keterlibatan Kerja

Kategorisasi	Rumus	F	%
Sangat Tinggi	$X > 79,773613$	10	6,1
Tinggi	$68,77588 < X < 79,773613$	28	18,9
Sedang	$57,77816 < X < 68,77588$	57	38,5
Rendah	$46,78044 < X < 57,77816$	41	27,7
Sangat Rendah	$X < 46,78044$	12	7,4
Jumlah		148	100%

Berdasarkan ketegorisasi variabel keterlibatan kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki skor pada kategori sangat tinggi sebanyak 10 orang dengan persentase 6,1%, kategori tinggi 28 orang dengan

persentase 18,9%, kategori sedang sebanyak 57 orang dengan persentase 38,5%, kategori rendah sebanyak 41 orang dengan persentase 27,7% dan kategori sangat rendah sebanyak 12 orang dengan persentase 7,4%.

4.4 Analisis Data

Uji Asumsi Sebelum dilakukan uji hipotesis telah dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan apakah data yang diteliti telah mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja dengan bantuan program SPSS versi 21.00. Jika data yang didapatkan normal artinya tidak ada perbedaan signifikan antara jumlah subjek yang diamati dengan jumlah subjek yang menggunakan teoritis kurva. Bila p dari nilai Z (Kilmogram-Smirnov) $>0,05$ maka sebaran normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran dapat dikatakan tidak normal (Hadi, 2000). Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan one sampel *Kilmogram-Smirnov* test maka didapatkan hasil seperti di tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,2 ($p > 0,05$)	Normal
Keterlibatan Kerja	0,2 ($p > 0,05$)	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,2 ($p > 0,05$) dan variabel

Keterlibatan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,2 ($p > 0,05$), artinya dapat dilihat bahwa kedua data dari kedua variabel yaitu normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat bentuk hubungan antara dua variabel penelitian. Menurut Santoso (2010), dua variabel bersifat linear jika nilai $p < 0,05$ sebaliknya dua variabel bersifat tidak linear jika $p > 0,05$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linierity (f)	P	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Keterlibatan Kerja	1.340	0,011	Linear

Hasil uji memiliki F 1.340 dengan p 0,011 ($p < 0,05$). Yang artinya variabel kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja bersifat linear.

4.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, sehingga perlu diuji kebenarannya (Siregar, 2013). Uji hipotesis untuk memenuhi bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Kunango Jantan Pekanbaru. Untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan analisis data.

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis
Analisis Korelasi *Person Correlation*

		Kualitas Kehidupan Kerja	Keterlibatan Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Person Correlation</i>	1	-.106
	Sig (2-tailed)	0,2	0,2
	N	148	
Keterlibatan Kerja	<i>Person Correlation</i>	-.106	1
	Sig (2-tailed)	0,2	
	N	148	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $p > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Kunango Jantan Pekanbaru. Sementara itu hasil yang terdapat pada nilai korelasi ($r = -.106$) menunjukkan tidak adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kerja pada karyawan PT. Kunango Jantan Pekanbaru.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi Pearson Correlation dari pearson untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan tingkat keterlibatan kerja pada karyawan PT. Kunango Jantan Pekanbaru. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan 32 aitem skala kualitas kehidupan kerja dan 33 aitem skala keterlibatan kerja yang disebarkan kepada 148 karyawan PT. Kunango Jantan Pekanbaru.

Berdasarkan tabel demografi data menunjukkan jumlah subjek laki-laki pada penelitian ini berjumlah 80 subjek atau sebesar 54,1%, jumlah subjek perempuan

berjumlah 68 subjek atau sebesar 45,9%, dengan rentang usia 20-30 tahun 90 subjek atau sebesar 64,2%, rentang usia 31-40 tahun 53 subjek atau sebesar 35,8%.

Berdasarkan analisis korelasional dengan menggunakan *person product moment*, didapatkan hasil bahwa tidak adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru dan hipotesis yang telah diajukan peneliti tidak diterima. Dapat dilihat bahwa nilai $p < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru. Sementara itu hasil yang terdapat pada nilai korelasi ($r=1$) menunjukkan adanya hubungan yang negatif, berarti semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan 148 subjek yang dimasukkan subjek penelitian, diketahui subjek yang memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori sangat tinggi berjumlah 12 karyawan, atau sebesar 8,1%, pada kategori tinggi berjumlah 30 karyawan atau sebesar 20,3%, kategori sedang berjumlah 55 karyawan atau sebesar 37,2%, kategori rendah berjumlah 40 karyawan atau sebesar 27,0%, dan kategori sangat rendah berjumlah 11 karyawan atau sebesar 7,4%. Dari semua kategorisasi kualitas kehidupan kerja di atas, kategori sedang menjadi kategori yang jumlah subjeknya terbanyak dan presentase tertinggi, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru memiliki kualitas kehidupan kerja cukup baik yaitu tidak tinggi dan tidak rendah.

Sementara subjek yang dengan keterlibatan kerja dalam kategori sangat tinggi berjumlah 10 karyawan atau sebesar 6,1%, kategori tinggi berjumlah 28 karyawan atau sebesar 18,9%, kategori sedang berjumlah 57 karyawan atau sebesar 38,5%, kategori rendah berjumlah 41 karyawan atau sebesar 27,7%, dan kategori sangat rendah berjumlah 12 karyawan atau sebesar 7,4%. Dari semua kategorisasi keterlibatan kerja di atas, kategori sedang menjadi kategori yang jumlah subjek terbanyak dan presentase tertinggi, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru memiliki keterlibatan kerja sedang atau rata-rata yang artinya karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru memiliki keterlibatan kerja cukup baik yaitu tidak tinggi dan tidak rendah.

Pada uji asumsi sebaran data variabel kualitas kehidupan kerja berdistribusi normal dengan nilai $p=0,2$ ($p>0,05$) Kemudian hasil uji asumsi sebaran data variabel keterlibatan kerja berdistribusi normal dengan nilai $p=0,2$ ($p>0,05$). Dari penelitian yang dilakukan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $p=0,011$ ($p<0,05$).

Hasil penelitan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat di anggap sebagai salah satu faktor yang ikut mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru. Besarnya hubungan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) sebesar 1 dengan nilai p 0,02 ($p< 0,05$) yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dan Himam (2014) dengan judul kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja Pada PNS pemerintah kabupaten bantul. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja berhubungan secara signifikan terhadap Quality of Work Life (QWL) pada PNS Pemda Bantul (nilai F hitung sebesar 17,852 lebih besar dari F tabel 4,778 dengan nilai probabilitas $p=0,000$ ($p < 0,01$)).

Ada pula hasil penelitian dari Iskandar, Tumbuan dan Sendow (2019) yang menyatakan bahwa Secara simultan keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado akan tetapi Secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Namun Secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado dan Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan tingkat keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru. sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran pada pihak-pihak terkait, diantaranya adalah :

5.2.1 Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan lebih memahami kualitas kehidupan kerja pada karyawan agar keterlibatan kerja pada karyawan di PT.Kunango Jantan Pekanbaru lebih baik dan produktif sehingga mampu meningkatkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan untuk dapat melihat kekurangan dalam penelitian ini, sehingga hasil yang diperoleh pada penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang sesuai dan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- A, Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Alamzah, Limawandoyo, Eric dan Simanjunt, Augustinus. 2013. Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Aneka Sejahtera Engineering, Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen Bisnis :1(2)*.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement :A Handbook of Essential Theory and research*. NY: Psychology press
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Position paper, Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. 2013. Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24: 2760-2779.
- Barthos, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Brown, S. P. 1996. A Meta Analysis and Review of Organizational: Research on job involvement. *Psychological Bulletin*. Vol.11. 235-248.
- Bugin, B. (2005). *Motodologi Penelitian Kuantitatif (ke dua)*. Jakarta: Kencana.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources; Productivity, quality of work life*. Profits. McGRAW-HILL BOOK COMPANY.
- Cohen, A & E. Vigoda. 2003. Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens *Administration and Society*. Vol 32, 596-624.
- Dubrin, Adrew. 1994. *Human Relation A Job Oriented Approach*. Virginia: Reston Pblishing Company, Inc.
- Dollah, S.B. (1994). *Penglibatan Pekerjaan Pegawai Sektor Awam: Satu Kajian di Jabatan Kerja Raya Negeri Kaedah (Tesis)*. Universiti Utara Malaysia.
- Edwin. B. Flippo. 1999. *Manajemen Personalial*, terjemahan Moh. Masud, Edisi keenam, cetakan ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Cetakan kelima, Jakarta: PT. Grasindo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haryanto, E., E. Rahayu, dan Suhartini. 1996. *Sawi dan Selada*. PT. Penebar Swadaya. Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2008) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta

- Hickling, J. (2001). Job Satisfaction, Job Involvement, and Absenteeism: A Comparison Between Part-Time and Full Time Retail Employees (Thesis). University of Adelaide.
- Hiriyyappa, B. (2009). Organizational Behaviour. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.
- Ilyas, Yaslis. 2002. Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian edisi Ketiga. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Ivancevich, John M. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: PT Gelora Aksara.
- Iskandar, Kevin Frangky., Tumbuan, Willem J. F. A., dan Sendow, Greis M. 2019. Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 7(3). 2821-2830. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23749/23404>.
- Jenaro, C., dkk. (2007). Problematic Internet and Cell-Phone Use: Psychological, Behavioral, And Health Correlates. *Addiction Research & Theory*, 15:3, 309 – 320. INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad), Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. Avda. de la Merced, Salamanca, España.
- Karlina. Leela., Kusniawati. Aini., dan Herlina. Nina. 2019. Pengaruh Quality Of Wprk Life dan Self Determination Terhadap Work Wngagement Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*. 1(3). 114-124. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/download/2320/2269>.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki, 2003, Perilaku Organisasi, Diterjemahkan: Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Kanungo, R.N.(1982). Work Alienation: An Integrative Approach. New York: Praeger Publisher.
- Kossen, S. (1987). The Human Side of Organizations (4th Ed). New York : Harper &Row, Publishers,Inc.
- Kurniawati, Chaterine Eka. 2018. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *AGORA*. 6(2). 1-6. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7714>.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Liu, W., D.P. Lepak, R. Takeuchi & H.P. Sims 2003. "Matching leadership styles with employment modes: Strategic human resource management perspective, *Human Resource Management Review*, Vol. 13, pp. 127-152.
- Laksana, Kukuh Tri, dan Rozak, Hasan Abdul. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Telaah Manajemen*. 2(1). 83-92. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/download/7253/2241>
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Ketiga. Penerbit Gadjah Mada University Press,

- Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Munparidi dan Sayuti. A.Jalaludin. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1). 36-46. Diunduh: <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/download/2031/1046>
- Moynihan, DP & Pandey, S.K. 2007. The Role Organizations is Fortering Public Service Motivation. *Public Administration*.
- Pratiwi, Kurniasari. Dan Himam, Fathul. 2014. Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*. 13(1).42-49.<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/8065/6616>.
- Purnawanto, Budy.2010. Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru Mengelola SDM pada Era Knowledge Economy. Jakarta. PT. Gramedia
- Rahmayuni, Tantia Dila, dan Ratnaningsih, Ika Zenita. 2018. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta. *Journal Empati*. 7(1). 373-380. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/viewFile/20252/19104>.
- Ruswahyuningsih, M. C., & Afiatin, T. (2015). Resiliensi pada Remaja Jawa. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(2), 96–105. <https://doi.org/10.22146/GAMAJOP.7347>.
- Riggio, R.E. 2000. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Riggio, Ronald E. (2009). Introduction To Industrial/Organizational Psychology, Fifth Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Printice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2001. Perilaku Organisasi. 8 penyunt. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins and Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah Didah (2012). Hubungan kualitas kehidupan kerja /*quality of work life* dengan kinerja bidan puskesmas dalam penatalaksanaan Pertolongan persalinan di kabupaten bogor, Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Rusdin. 2015. Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan. *Business Management Journal*. 11(2). 82-119. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/businessmanagement/article/download/627/566>
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sasmito, Catherine Dewi. 2019. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Borongan Di PT. Sumber Kalimantan

- Abadi.[SKRIPSI]. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. jakarta: Rawamangun.
- Srivastava, S.K, 2005.Organizational Behaviour and Management. Sorup And Sons.New Delhi.
- Subashini, S. & Gopal, C.S.R. (2013). Quality of work life among women employees working in garment factories in coimbatore district. *Asia Pacific Journal of Research*, 1, 22-29
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. Drs. Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Yaktiningsih, A. (1994). Makna Bekerja: Studi tentang Makna Bekerja dan Hubungan antara Makna Bekerja dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Perusahaan Industri Konstruksi dan Manufaktur Milik Negara (Disertasi). Universitas Indonesia. Jakarta.
- Yudiani. Ema. 2017. Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari Spiritual.*PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam*. 3(1). 21-32. <http://jurnal.radenfatah.ac.id>.
- Walton RE, Torabinejad M. 2008. Prinsip dan praktek ilmu endodonsi. Alih bahasa: Narlan S, Winiati S, Bambang N. ed ke-3. Jakarta: EGC.
- Westhuizen, C.V.D. 2008. Work Related Attitude as Predictors Of Employee Absenteelsm (Thesis). University of South Africa.