

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung

Herfia Siti Ummi Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

herviasu14@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com

Abstract—This study aims 1) To determine the level of Work Life Quality at PT Telekomunikasi Indonesia 2) To find out the level of Job Satisfaction at PT Telekomunikasi Indonesia 3) To analyze how the Quality of Work Life and Job Satisfaction towards Employee Engagement at PT Telekomunikasi Indonesia. The research method used in this research is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the program. IBM SPSS Version 23. Respondents in this study were employees of PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih office in Bandung, which numbered 77 people. The variables studied in this study are Quality of Work Life (X1), Job Satisfaction (X2), and Employee Engagement (Y). Data collection is carried out by library research and field research. The results of this study concluded that: 1) Quality of Work Life partially has a positive and significant effect on Employee Engagement 2) Job Satisfaction partially had a positive and significant effect on Employee Engagement 3) Quality of Work Life and Job Satisfaction simultaneously had positive and significant effects on Employee Engagement. It can be concluded that there is an influence between Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Engagement at PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih in Bandung.

Keywords—*Quality of Work Life, Job Satisfaction, Employee Engagement*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat Kualitas Kehidupan Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia 2) Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia 3) Untuk menganalisis bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program. IBM SPSS Versi 23. Responden pada penelitian ini yaitu Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia kantor Graha Merah Putih di Bandung, yang berjumlah 77 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Keterikatan Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan 2) Kepuasan Kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan 3) Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung.

Kata Kunci—*Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan*

I. PENDAHULUAN

(Parvar 2013) Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*) dan Keasyikan (*Absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.

(Hasibuan 2017) Kualitas Kehidupan Kerja di PT Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih termasuk dalam kategori baik karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri. Pengembangan diri dilakukan sedemikian rupa sehingga karyawan memiliki bakat untuk bekerja sesuai dengan minat dan bakatnya, berkontribusi pada pekerjaan dan lingkungan kerja, serta memelihara kesejahteraan. Tingkat kualitas kehidupan kerja di PT Telekomunikasi Indonesia. Selain itu, kepuasan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia termasuk dalam kategori baik karena perusahaan telah berhasil menciptakan kualitas kehidupan kerja yang positif, misalnya dalam hal pengembangan diri, pengembangan diri karyawan memberikan sikap positif yang diberikan karyawan. akan antusias dengan pekerjaan

karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan bakat. Jika dilihat bahwa *employee engagement* di PT Telekomunikasi Indonesia juga termasuk dalam kategori baik, karena *employee engagement* merupakan kondisi yang digambarkan secara positif bagi karyawan, maka *employee engagement* di perusahaan ini memiliki pengaruh positif sebagai karyawan menurut pendapatnya. Minat dan Bakat Kerja Karyawan akan merasakan sisi kepuasan dari pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja maka karyawan akan semakin fokus dalam bekerja, dan karyawan selalu bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penelitian ini memfokuskan pada kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja saat mempertahankan karyawan dengan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia:

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih ?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih ?
3. Bagaimana Keterikatan Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih ?
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih ?
6. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih ?

II. LANDASAN TEORI

terjadi karena lingkungan pekerjaan yang positif berdasarkan jenis pekerjaannya, Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *Work Engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam berkejadengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat dia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

Keterkaitan antara variabel penelitian, pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Secara umum kualitas kehidupan kerja mengacu pada seberapa menguntungkan atau tidak menguntungkan berbagai aspek pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja (Sadri dan Goveas, 2013). Kualitas

kehidupan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan kerja karyawan yang menguntungkan secara keseluruhan. Hal ini mendorong, memperkuat, dan memelihara kepuasan dengan memberikan penghargaan yang sesuai, keamanan kerja, dan peluang karier kepada karyawan (Sadri dan Goveas, 2013). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan terjadi karena kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan terpenuhi. Hal ini menurunkan niat untuk berhenti bekerja karena kepuasan kerja yang rendah mempengaruhi niat untuk berhenti bekerja bagi karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang terjamin secara maksimal juga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Cascio (2013) menjelaskan sembilan komponen kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, pemecahan masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, keamanan kerja, keselamatan lingkungan kerja, gaji seimbang, dan kebanggaan fasilitas. Komponen-komponen tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Komponen Mengenai *Quality of Work Life* Menurut Cascio (2013)

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa *brand awareness* terdiri dari empat tingkatan yaitu:

1. Keterlibatan Karyawan, contohnya membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan Karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.
3. Penyelesaian Masalah
4. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup.

Melalui komponen tersebut, karyawan akan merasakan Kepuasan Kerja sendiri dan merasa terikat dengan perusahaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih

Berikut adalah penelitian mengenai Kualitas Kehidupan Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala

Likert dengan menggolongkan hasil tanggapan responden mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja.

TABEL 1. REKAPITULASI HASIL VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Klasifikasi
1.	Kesehatan dan Kesejahteraan	319,33	Sangat Tinggi
2.	Sekuriti Pekerjaan	324,66	Sangat Tinggi
3.	Pengembangan Karir	320,33	Sangat Tinggi
Rata-rata		321,44	Sangat Tinggi

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kualitas kehidupan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 321,44 yang diperoleh dari nilai rata-rata dari ke 3 dimensi.

B. Analisis Kepuasan Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih

TABEL 2. REKAPITULASI HASIL VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Klasifikasi
1.	Pekerjaan itu sendiri	327	Sangat Tinggi
2.	Atasan	309	Tinggi
3.	Promosi	309	Tinggi
4.	Rekan Kerja	310	Tinggi
5.	Gaji/Upah	319	Sangat Tinggi
Rata-rata		314,8	Tinggi

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 314,8 yang diperoleh dari nilai rata-rata dari ke 5 dimensi.

C. Analisis Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih

TABEL 3. REKAPITULASI HASIL VARIABEL KETERIKATAN KARYAWAN

No.	Dimensi	Rata-rata Skor	Klasifikasi
1.	Vigor	311,6	Tinggi
2.	Dedication	316	Tinggi
3.	Absorption	322	Sangat Tinggi
Rata-rata		316,53	Tinggi

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap

indikator-indikator pertanyaan tentang ketertarikan karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 316,53 yang diperoleh dari nilai rata-rata dari ke 3 dimensi.

D. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

TABEL 4. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.382	2.936103

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan

Tabel di atas merupakan output SPSS untuk melihat koefisien determinasi yaitu mengetahui besarnya kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan dengan melihat koefisien determinasi (R Square). Adapun koefisien determinasi (R Squarnya e) sebesar 0,390, artinya keterikatan karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 39% oleh kualitas kehidupan kerja (X) sedangkan sisanya sebesar 61% dijelaskan oleh factor lain.

E. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

TABEL 5. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.196	3.347482

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Tabel di atas merupakan output SPSS untuk melihat koefisien determinasi yaitu mengetahui besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan dengan melihat koefisien determinasi (R Square). Adapun koefisien determinasi (R Squarinya) sebesar 0,207, artinya keterikatan karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 20,7% oleh kepuasan kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 79,3% dijelaskan oleh factor lain.

F. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

TABEL 6. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.428	2.82325

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kualitas_Kehidupan_Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui koefisien determinasi (R Squarenya) sebesar 0,444, artinya keterikatan karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 44,4% oleh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan karyawan (X2) sedangkan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh factor lain.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat kualitas kehidupan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung merupakan variabel yang masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini muncul dari tanggapan responden secara keseluruhan dalam ringkasan kesimpulan penilaian variabel kualitas kehidupan

kerja. Dimensi keamanan kerja Skor tertinggi dibandingkan dengan dimensi kesehatan dan kesejahteraan serta pengembangan karir berarti PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Graha Merah Putih di Bandung mampu menawarkan pekerjaan tetap dan stabil tanpa memperhitungkan perubahan lingkungan kerja yang sangat kuat.

2. Tingkat kepuasan terhadap PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Tinggi / Baik. Hal ini terlihat dari tanggapan umum responden pada ringkasan akhir penilaian variabel kepuasan kerja. Dimensi pekerjaan itu sendiri dan dimensi gaji / upah memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan atasan, promosi dan rekan kerja. Artinya kepuasan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia menunjukkan kesesuaian bagi karyawan dengan minat dan bakatnya.
3. Employee engagement pada PT Telekomunikasi Indonesia merupakan variabel yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan umum responden pada ringkasan akhir penilaian variabel retensi karyawan. Dimensi tenaga dan daya serap memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan dimensi pengabdian, yaitu karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia memiliki keinginan yang tinggi untuk berbisnis untuk bisnis dan tingkat motivasi yang sangat tinggi untuk menyelesaikan sesuatu.
4. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat pengaruh antara kualitas hidup kerja dengan komitmen karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih.
5. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih.
6. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 44,4% antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap employee engagement. 55,6% sekarang dipengaruhi oleh faktor lain. 27,8% dipengaruhi oleh kekuatan perusahaan dalam menciptakan lapangan kerja yang permanen dan stabil, sehingga karyawan tidak takut di-PHK. Sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor perusahaan yang dimiliki negara sehingga kecil kemungkinan karyawan akan memilih pekerjaan.

V. SARAN

1. Menurut penelitian yang peneliti peroleh pada variabel kualitas kehidupan kerja tidak ada pernyataan yang bernilai rendah, namun salah satu responden menjawab pertanyaan cukup yaitu

tentang dimensi kesehatan dan kesejahteraan dalam kaitannya dengan Tekanan pada sistem kerja bagi karyawan. Hal ini dapat digunakan sebagai penyemangat bagi perusahaan dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan dengan mengurangi tekanan pada karyawan dengan mengadakan reuni keluarga.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti terima mengenai variabel “kepuasan kerja” tidak ada pernyataan yang memiliki nilai rendah, namun salah satu responden menjawab cukup, terkait dengan dimensi pekerjaan itu sendiri dalam hal tingkat bakat untuk bekerja dengan minat dan bakat. Hal ini dapat dijadikan acuan sebagai perbaikan bagi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih, sehingga karyawan dapat lebih mengembangkan keahliannya, sehingga karyawan dapat melihat kemampuannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti terima mengenai variabel “retensi pegawai” tidak terdapat pernyataan dengan nilai yang rendah, namun salah satu responden menjawab cukup yaitu pada dimensi “kekuatan” dalam hubungannya dengan Tingkat motivasi dalam memakai Selesaikan tugas apa pun. Hal ini dapat dijadikan acuan sebagai perbaikan bagi staf PT. Telekomunikasi Indonesia Persero Tbk Graha Merah Putih lebih gigih dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan maksud agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.
4. Bagi para peneliti lainnya diharapkan mampu mengembangkan dan mengkaji penelitian tentang kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan employee engagement. Jauh lebih baik untuk melihat dari kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini. Dan diharapkan mereka lebih siap dalam proses pengambilan dan pengumpulan serta segala sesuatunya agar bisa dilaksanakan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cascio, W. F. 2013. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th ed. International ed*
- [2] Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)* Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Parvar, 2013. Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. *Meidapsi. 2(2). 38-45*
- [4] Mohan Reddy, P. 2010. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. 9(2): pp. 120-128*
- [5] Saks, A. M. 2016. *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of managerial psychology, 21(7),600-619.* Diakses pada tanggal 20 april 2019..