



PERAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP WORK ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA

Anggit Purboarum Tara Timur¹

Bagus Riyono²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran QWL terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja. Serta untuk menyelidiki lebih lanjut peran QWL fisik-nonfisik dan QWL psikologis yang paling besar pengaruhnya terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 457 karyawan dari enam perusahaan yang berbeda. Pengumpulan data menggunakan empat macam skala yaitu (1) skala *work engagement* yang terdiri dari 17 item ($\alpha=0,880$); (2) skala kepuasan kerja yang terdiri dari 34 item ($\alpha=0,890$); (3) skala QWL psikologis yang terdiri dari 24 item ($\alpha=0,921$); dan (4) skala QWL fisik-nonfisik yang terdiri dari 14 item ($\alpha=0,874$). Skala *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002). Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985). Skala QWL fisik-nonfisik dengan mengadaptasi skala QWL yang dikembangkan oleh Sirgy dkk (2001). Sedangkan, Skala QWL psikologis dalam penelitian ini menggunakan skala QWL yang disusun oleh Riyono (2012). Metode statistik yang digunakan pada penelitian ini untuk pengujian hipotesis yaitu dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS (*Analysis of Moment Structural*) versi 22.0. Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa kedua hipotesis dalam penelitian ini **diterima**, yaitu QWL psikologis memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *work engagement* (62,5%) dibanding pengaruh QWL fisik-nonfisik terhadap *work engagement* (12,2%). Dan, QWL fisik-nonfisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja (48,3%), dari pada pengaruh QWL psikologis terhadap kepuasan kerja (32,7%). Serta, ada korelasi positif yang signifikan antara QWL psikologis dengan QWL fisik-nonfisik, ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar 0,476.

Kata Kunci: Quality of Work Life, Work Engagement, Kepuasan Kerja, Structural Equation Modeling (SEM)

¹Student of Master Psychology, Gadjah Mada University, Yogyakarta

²Lecture of Master Psychology, Gadjah Mada University, Yogyakarta



THE ROLE OF QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TO WORK ENGAGEMENT AND JOB SATISFACTION

Anggit Purboarum Tara Timur¹

Bagus Riyono²

Abstract

*This study aims to test empirically the role of QWL to work engagement and job satisfaction. As well as to further investigate the role of QWL physical-nonphysical and QWL psychological greatest effect on work engagement and job satisfaction. Subjects in this study were 457 employees from six different companies. Collected data used four kinds of scales, namely: (1) the scale of work engagement, consisting of 17 items ($\alpha = 0,880$); (2) job satisfaction scale consists of 34 items ($\alpha = 0.890$); (3) QWL psychological scale consists of 24 items ($\alpha = 0.921$); and (4) QWL physical-nonphysical scale consists of 14 items ($\alpha = 0.874$). Work engagement scale used in this study was an adaptation from the scale Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) developed by Schaufeli, Salanova, González-Roma, and Bakker (2002). Job satisfaction variables in this study would be measured using a scale adapted from the job satisfaction Job Satisfaction Survey (JSS) developed by Spector (1985). QWL physical-nonphysical scale adapted from QWL scale developed by Sirgy et al (2001). Meanwhile, QWL psychological Scale in this study using QWL scale compiled by Riyono (2012). The statistical methods used in this study to test the hypothesis was analysis techniques Structural Equation Modeling (SEM) with the help of AMOS (Analysis of Moment Structural) version 22.0. The results of analysis of this study suggest that both hypotheses in this study **received**, they were QWL psychological has a greater influence on the work engagamet (62.5%) compared to the effect of QWL physical-nonphysical to work engagement (12.2%). And, the QWL physical-nonphysical has a greater influence to job satisfaction (48.3%), of the influence of QWL psychological to job satisfaction (32.7%). As well, there was a positive significant correlation between QWL psychological with the QWL physical-nonphysical, indicated by the number of correlation was 0.476.*

Key Word: Quality of Work Life, Work Engagement, Job Satisfaction, Structural Equation Modeling (SEM)

¹Student of Master Psychology, Gadjah Mada University, Yogyakarta

²Lecture of Master Psychology, Gadjah Mada University, Yogyakarta