



Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Work Engagement* pada Prajurit di Pusat Psikologi TNI

Indra Wijaya dan Dian Juliarti Bantam*

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Jl. Siliwangi (Ringroad Barat), Sleman, DI Yogyakarta 55293, Indonesia

*E-mail: dianjb.tridharma@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterikatan pada tugas mampu membawa organisasi mencapai produktivitas. Sebagai salah satu organisasi di bawah Tentara Nasional Indonesia (TNI), Balakpus Pusat Psikologi TNI (Puspsi TNI) selalu berupaya meningkatkan iklim dan kualitas kehidupan di tempat kerja sehingga para anggota merasa memiliki akan organisasi dan tugas yang diemban. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Puspsi TNI. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 42 anggota yang berdinasi di Puspsi TNI. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa Google Form dan angket. Peneliti menggunakan skala *work engagement* UWES-9, sedangkan untuk skala kualitas kehidupan kerja peneliti mengkonstruksi berdasarkan sembilan aspek dari Cascio. Metode analisis data yang digunakan adalah uji korelasi Pearson dengan alat bantu perangkat lunak statistik terpadu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota Puspsi TNI. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r = .576$ ($p < .05$). Hasil membuktikan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja para anggota meningkat, *work engagement* anggota juga akan turut meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: PNS Kemhan, prajurit TNI, kualitas kehidupan kerja, *work engagement*

The Correlation between Quality of Work Life and Work Engagement in Members at the Psychology Center of Indonesian National

Abstract

Human resources (HR), which has an attachment to tasks, can help the organization achieve productivity. As one of the organizations under the Indonesian National Army (TNI), Balakpus Pusat Psikologi TNI (Puspsi TNI) constantly strives to improve the climate and quality of life at work so that members can feel engaged with the organization and the tasks given. Therefore, the study aims to find out the relationship between the quality of work life and work engagement in members of the TNI Puspsi. The research method uses a quantitative method with a saturated sampling technique. The number of samples is 42 members who serve in the TNI Puspsi. The data collection method uses Google Form and scale sheets. The researcher uses the UWES Scale 9 on the work engagement scale and the construction researcher's work-life quality scale based on nine aspects of Cascio. The data analysis method uses the product-moment correlation test with integrated statistical software tools. The study results showed a positive relationship between the quality of work life and work engagement in Puspsi TNI members. The correlation coefficient value obtained is $r = .576$ ($p < .05$). The results prove that when the quality of members' work life increases, members' work engagement will also increase, and vice versa.

Keywords: MoD civil servants, TNI soldier, quality of work life (QoWL), work engagement

Pendahuluan

Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai organisasi militer merupakan komponen kunci pertahanan dan keamanan nasional Indonesia (Bantam et al., 2021). TNI lahir dari kebutuhan negara akan kekuatan dan wadah militer untuk dapat menyatukan semangat bangsa Indonesia dalam menaklukkan dan mempertahankan kedaulatan serta keutuhan wilayah (Aulia, 2016). TNI dikenal sebagai satu organisasi nasional yang beranggotakan prajurit dan memiliki dedikasi tinggi pada keterlibatan pertahanan negara yang tidak dapat tergantikan (Wibowo & Saragih, 2018), serta sesuai dengan kebijakan dan keputusan politik negara (Susilo et al., 2017).

Berlandaskan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia Pasal 13 terkait organisasi pelayanan TNI di tingkat Mabes yaitu Pusat Psikologi TNI (Puspsi TNI). Kemudian dijelaskan pada pasal 26 Puspsi TNI bertugas menyelenggarakan dukungan dan layanan psikologi secara terpadu dan integratif dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI. Puspsi TNI menjalankan peran kewajiban untuk memenuhi kebutuhan serta dukungan psikologis pada level Tiga Matra (TNI AL, TNI AD, dan TNI AU) terkait kecakapan seorang prajurit TNI (Yahya & Nasrudin, 2023). Puspsi TNI merupakan Balakapus pada pelayanan TNI yang terbentuk pada tanggal 26 Januari 2022.

Di balik perkembangan Puspsi TNI yang relatif masih muda, terdapat peran anggota TNI dan PNS Kemhan yang bertugas di dalamnya. Schaufeli dan Bakker (2004) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan daya pikir positif, memuaskan, berkaitan dengan pekerjaan, serta memiliki ciri *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Beberapa penelitian terdahulu menyampaikan bahwa *work engagement* merupakan kondisi seseorang untuk menjadi terikat pada tugas pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penyerapan atau kondisi “terlena” dalam menyelesaikan tugas (Bantam, 2022; Saputra & Bantam, 2023; Setiawati & Bantam, 2024). Hal ini berarti *work engagement* menjadi kondisi afektif dan kognitif yang lebih mendalam serta berkelanjutan pada kondisi sesaat dan terbatas. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Khan (Atieq & Badis, 2023) bahwa *work engagement* ini sebagai perasaan yang membuat anggota organisasi akan terhubung dengan pekerjaan mereka, selama proses pembentukan *work engagement* para pekerja akan mengekspresikan diri mereka secara fisik, emosional, ataupun kognitif.

Oleh karena itu, dengan menunjukkan *work engagement* terbaik yang dimiliki sebagai seorang anggota TNI dan/ ataupun PNS Kemhan, maka berdinis akan merasa senang, menikmati, dan pada pekerjaannya. Anggota yang berdinis akan menganggap bahwa pekerjaan itu adalah salah satu bagian hidup yang selalu akan berubah untuk lebih baik dari sebelumnya. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa waktu lalu, ditemukan bahwa anggota Puspsi TNI memiliki sumbangsih lebih kepada instansi yang ditandai dengan penyelesaian tugas tepat waktu berdasarkan prioritas, bekerja sambil belajar, tidak memperhitungkan kompensasi yang didapatkan, mematuhi arahan atasan, lembur atau pelaksanaan tugas yang tidak menentu, serta menunjukkan semangat dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 4 Desember 2023 dan 25 Februari 2024, *work engagement* memiliki faktor yang kuat terhadap kinerja anggota TNI dan PNS Kemhan dalam bertugas dan berdinis. *Work engagement* dapat dipengaruhi faktor-faktor *personal resources* dan *job resources*. Pada *personal resources* menjadi cara untuk mengevaluasi diri sendiri secara positif, dan *job resources* menjadi cara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan cara umpan balik kinerja, dukungan dari rekan kerja, dan evaluasi di tingkat organisasi. Menurut Hayuningtyas dan Helmi (2016), dengan harapan pekerja yang sangat terlibat dalam pekerjaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja bahkan dalam situasi yang tidak menguntungkan. Karena, tuntutan kerja yang tinggi cenderung menyulitkan alokasi perhatian dan energi secara efisien, sehingga berpotensi menurunkan performa pekerja sendiri (Schaufeli & Bakker, 2004).

Dari dua faktor yang telah disampaikan di atas, diketahui bahwa pencapaian pengembangan profesional yang terdapat pada faktor *job resources*, serta cara menyelesaikan masalah dan optimis pada faktor *personal resources*, merupakan faktor yang berperan penting dalam peningkatan *work engagement* anggota TNI dan PNS Kemhan. Lebih lanjut lagi, kedua faktor tersebut berhubungan dengan kualitas kehidupan di tempat kerja. Jika kualitas kehidupan di tempat kerja baik, maka pekerja merasa tenang maupun aman, sehingga akan meningkatkan antusiasme kerja, kinerja, dan energi positif pekerja (Iswati & Mulyana, 2021).

Menurut Cascio (2010), kualitas kehidupan kerja adalah sebuah persepsi pekerja terhadap tempat mereka bekerja yang mencakup rasa aman dan puas, keseimbangan hidup dalam bekerja yang dijalani, serta adanya peluang untuk berkembang demi mendukung tujuan organisasi. Menurut Alrawadieh et al. (2020), kualitas kehidupan kerja pada saat ini telah mendapat perhatian yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam literatur perilaku organisasi. Hal ini karena menurut Bruce Sosola (Rahmatika & Widia, 2023) pemimpin berupaya memenuhi kebutuhan anggota dan organisasi dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja organisasi, untuk menghubungkan dan mengorganisasikan potensi SDM yang ada.

Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan pokok yang layak mendapat kepedulian di dalam organisasi. Menurut Lewis et al., (Nurendra & Purnamasari, 2017) hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja akan berpotensi untuk meningkatkan *work engagement* maupun produktivitas dalam organisasi. Pada hal ini karena, kualitas kehidupan kerja tetap sebagai faktor esensial dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga banyak perusahaan yang berfokus pada kualitas internal sebagai kunci keberhasilan mereka, terutama dalam mengidentifikasi faktor stres di tempat kerja dan cara mengatasi dengan benar (Alrawadieh et al., 2020).

Terdapat sejumlah penelitian terdahulu yang telah menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dengan *work engagement* (Dewi et al., 2020; Irmawati & Wulandari Kn, 2017; Iswati & Mulyana, 2021; Kurniawati, 2018; Lisabella & Hasmawaty, 2021; Moda et al., 2021; A. I. Salsabila et al., 2024). Namun, penelitian tentang kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* dalam ranah militer, khususnya terkait anggota TNI dan/atau PNS Kemhan, masih belum ditemukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meninjau kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* pada anggota TNI yang berdinis di Puspsi TNI. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Pusat Psikologi TNI.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis hubungan kedua variable (*work engagement* dan kualitas kehidupan kerja), dengan teknik sampling *non-probabilitas* (sampling jenuh). Adapun sampel pada penelitian ini adalah anggota TNI maupun PNS Kemhan yang berdinis di Puspsi TNI yang berjumlah 42 orang dengan pengambilan data secara daring (Google Form) dan luring (lembar skala penelitian atau angket).

Work engagement pada penelitian ini diukur menggunakan skala UWES-9 yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang diadaptasi oleh Kristiana et al. (2019) dan telah digunakan oleh Setiawati dan Bantam (2024) dengan ranah penelitian yang sama pada instansi militer. Skala ini mengukur tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* melalui sembilan *item favorable*, dengan hasil koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar .897 sehingga dinyatakan reliabel (Setiawati dan Bantam, 2024). Adapun kualitas kehidupan kerja diukur menggunakan skala yang peneliti konstruksi berdasarkan teori Cascio (2010). Skala ini mengukur sembilan aspek, yaitu mengembangkan karir, partisipasi dari individu, menyelesaikan konflik, kelayakan kompensasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, berkomunikasi dengan baik, keamanan, dan kebanggaan. Skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 33 *item*, dengan rincian 20 *item favorable* dan 13 *item unfavorable*. Kedua alat ukur penelitian menggunakan lima pilihan jawaban dengan

model skala Likert (sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1) untuk *item favorable* dan sangat setuju = 1, setuju = 2, netral = 3, tidak setuju = 4, sangat tidak setuju = 5) untuk *item unfavorable*.

Dalam melakukan uji validitas, peneliti menggunakan *content validity* yang melibatkan sembilan orang ahli sebagai *rater* dan dinyatakan valid berdasarkan tabel *Aiken's V*. Setelah dilakukan uji coba alat ukur kepada anggota TNI maupun PNS Kemhan yang berdinan di Korem 072/Pamungkas dan Denhanud 474/Kopasgat, diperoleh reliabilitas *Cronbach's alpha* akhir sebesar .923 sehingga dinyatakan reliabel. Kemudian, analisis data akan dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan alat bantu perangkat lunak statistik terpadu. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti akan melakukan uji asumsi terlebih dahulu (uji normalitas dan uji linieritas).

Hasil

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji deskriptif statistik dengan menggunakan nilai hipotetik sebagai data tambahan untuk memberikan pemahaman dan memudahkan interpretasi data penelitian. Hasil uji deskriptif statistik menggunakan aplikasi Microsoft Excel menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memperoleh $M = 27$ ($SD = 6$) dan variabel kualitas kehidupan kerja memperoleh $M = 99$ ($SD = 22$).

Selanjutnya, peneliti melakukan uji kategorisasi menggunakan rumus kategorisasi jenjang (ordinal) untuk melihat sebaran data penelitian. Norma kategorisasi disajikan pada Tabel 1, dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2. Hasil perhitungan kategorisasi untuk variabel *work engagement* menunjukkan sebanyak 2 responden berada dalam kategori sedang, 15 responden dalam kategori tinggi, dan 25 responden dalam kategori sangat tinggi. Tidak ada responden yang tergolong dalam kategori sangat rendah atau rendah. Selanjutnya, hasil perhitungan kategorisasi untuk variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan sebanyak 7 responden berada dalam kategori sedang, 27 responden dalam kategori tinggi, dan 14 responden dalam kategori sangat tinggi. Sementara itu, tidak ada responden yang tergolong dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Setelah melakukan uji statistik, peneliti melanjutkan dengan menguji asumsi pada kedua variabel yang diteliti. Jumlah responden penelitian kurang dari 50 orang responden sehingga peneliti menggunakan analisis model Shapiro-Wilk dalam melakukan uji normalitas. Menurut Razali dan Wah (2011), model Shapiro-Wilk digunakan ketika responden yang diperoleh berjumlah kurang dari 50 orang. Variabel *work engagement* mendapatkan hasil $SW = .392$, serta variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil $SW = .168$. Hasil ini menggambarkan bahwa kedua data variabel berdistribusi normal.

Kemudian, guna mengetahui linieritas variabel yang sedang diteliti, peneliti melakukan *test for linearity* menggunakan taraf signifikan 5%. Jika $p < .05$, maka terdapat linieritas antara variabel bebas dan variabel tergantung. Pengujian memanfaatkan perangkat lunak statistik terintegrasi. Hasil *test for linearity* kedua variabel memperoleh hasil

Tabel 2. Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma	Norma
	<i>work engagement</i>	kualitas kehidupan kerja
Sangat rendah	$X \leq 18$	$X \leq 66$
Rendah	$18 < X \leq 24$	$66 < X \leq 88$
Sedang	$24 < X \leq 30$	$88 < X \leq 110$
Tinggi	$30 < X \leq 36$	$110 < X \leq 132$
Sangat Tinggi	$X > 36$	$X > 132$

Tabel 3. Statistik Kategorisasi

Kategorisasi	Work engagement		Kualitas kehidupan kerja	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Sangat rendah	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0
Sedang	2	5	1	2
Tinggi	15	36	27	64
Sangat tinggi	25	60	14	33

Tabel 3. Kriteria Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Tingkat hubungan
.00–.199	Sangat rendah
.20–.399	Rendah
.40–.599	Sedang
.60–.799	Tinggi
.80–.000	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2019)

$F = 1,992$ dengan $p = .000$. Nilai p lebih kecil dari F hitung sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bersifat linier. Kesimpulan pada hasil perhitungan memperoleh nilai *linearity* .000 yakni $p < .05$ sehingga kedua variabel dinyatakan linier.

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan uji korelasi Pearson guna menentukan hubungan antara kedua variabel. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dan variabel kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif ($r = .576$; $p < .05$). Koefisien determinasi untuk melihat besaran korelasi kedua variabel memperoleh nilai $r^2 = .332$ (33.2%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi dengan *work engagement* sebesar $r = .576$, serta terdapat variabel tambahan lain yang belum diteliti oleh peneliti yang dapat memberikan korelasi sebesar $r = .424$ dengan sumbangsih 66.8%. Berdasarkan tingkat koefisien korelasi Sugiyono (2017) yang disajikan pada Tabel 3, angka koefisien korelasi kedua variabel berada di antara .40–.599 sehingga masuk ke dalam tingkat korelasi sedang dengan arah yang positif. Dengan kata lain, makin tinggi *work engagement*, maka makin tinggi pula kualitas kehidupan kerja, dan begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Puspsi TNI.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Pusat Psikologi TNI. Hasil ini selaras dengan beberapa penelitian yang telah dilaksanakan terkait kedua variabel yang diteliti. Penelitian Nurendra dan Purnamasari (2017) menemukan adanya hubungan positif antara kedua variabel pada tingkat yang tinggi. Kemudian, penelitian Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) membuktikan adanya hubungan positif antara kedua variabel yang berada pada tingkat hubungan rendah. Penelitian Salsabila dan Mulyana (2022) pun menemukan hubungan positif antara kedua variabel yang termasuk pada tingkat hubungan sedang.

Dengan demikian, hasil membuktikan dan menyatakan pada para anggota yang berdinis di Puspsi TNI kualitas kehidupan kerja anggota maka akan berdampak positif pada *work engagement* anggota sendiri, serta jika kualitas kehidupan kerja para anggota lebih baik, maka *work engagement* anggota juga akan meningkat, maupun sebaliknya. Maka dari hal itu, jika para anggota melihat lingkungan tempat bekerja secara positif serta menerima pemenuhan hak dan kebutuhan dalam bertugas, maka mereka akan lebih terlibat dengan organisasi tempat berdinis. Begitu pula ketika anggota memperoleh perhatian dan sikap lebih dari rekan dan atasan, maka mereka akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang sedang dijalankan.

Selain itu, mereka akan selalu merasa fokus dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Ini terjadi karena anggota memiliki rasa keterikatan pada pekerjaan dan merasa segala kebutuhannya telah terpenuhi secara maksimal di tempat mereka berdinis. Hasil ini sejalan dengan penjelasan yang disampaikan oleh Bakker dan Leiter (2010) yang

menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah satu dari sekian banyak faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, hal ini yang terkandung pada faktor *job resource* dan *personal resource*. Maka dari itu, pada riset ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam mendorong anggota untuk fokus penuh pada pekerjaan dan membangun keterikatan emosional dengan tugas yang mereka jalani.

Schaufeli et al. (2006) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan daya pikir yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan memiliki ciri *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sehingga dimana *engagement* akan mencerminkan situasi afektif maupun kognitif lebih mendalam serta berkelanjutan pada kondisi sesaat dan terbatas. Pekerja dengan keterikatan dalam diri dapat menampilkan sikap antusias, menjalankan tugas secara optimal, dan tidak menghindari pekerjaannya sebelum diselesaikan. Pendapat serupa disampaikan Yudiani (2017) bahwa *work engagement* adalah kualitas hubungan antara seorang pekerja dan pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki *engagement* tinggi maka mereka akan menunjukan dengan sikap yang akan selalu berorientasi pada pekerjaan mereka, semangat untuk mencapai kepada sebuah tujuan mereka, dan antusiasme dan bangga pada pekerjaan yang dijalani oleh mereka.

Pada aspek semangat (*vigor*) yang merupakan suatu keadaan di mana anggota akan menunjukan segala kemauan, energi, ketabahan mental dalam bekerja, dan sikap gigih menghadapi rintangan yang di berikan pada diri anggota. Pada aspek ini terkait menggambarkan personil TNI maupun PNS Kemhan yang berdinis di Puspsi TNI mereka mempunyai jiwa semangat maupun rasa antusias yang tinggi dalam setiap menjalani segala rutinitas pekerjaan yang sedang dilaksanakan untuk mencapai target pencapaian dari instansi mereka berdinis.

Hasil analisis yang diperoleh pada aspek pengabdian (*dedication*) yang merupakan suatu keadaan di mana para anggota akan merasa terlibat, bangga, bermakna, terinspirasi, dan tertantang dalam pekerjaan yang diberikan kepada diri anggota. Pada aspek pengabdian (*dedication*) ini menggambarkan secara tidak langsung para anggota yang berdinis menjalankan segala tugas yang diberikan memiliki jiwa keterlibatan penuh dalam menjalankan segala tugas yang diberikan kepada diri anggota. Pengabdian mencerminkan terkait dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen seorang anggota TNI dan PNS Kemhan terhadap tugas negara. Ketika anggota bekerja, mereka akan segera menyelesaikan tugas dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada instansi tempat anggota TNI maupun PNS Kemhan berdinis. Anggota TNI maupun PNS Kemhan akan selalu merasa serta tertantang untuk menyelesaikan tugas, bahkan jika tugas yang diberikan itu sulit.

Hasil analisis yang diperoleh pada aspek penyerapan/penghayatan (*absorption*) yang merupakan suatu kondisi dimana anggota TNI maupun PNS Kemhan dengan senang hati dan penuh perhatian untuk terlibat dengan pekerjaan, kemudian mereka akan merasa bahwa waktu yang mereka lewati berjalan sangatlah cepat, maupun sulit dalam mengalihkan perhatian anggota TNI maupun PNS Kemhan dari pekerjaan yang sedang diselesaikan oleh mereka. Pada aspek ini menggambarkan terkait berkonsentrasi ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, ketika anggota TNI maupun PNS Kemhan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada diri mereka, mereka akan memfokuskan pada apa yang sedang mereka lakukan.

Hasil korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel *work engagement* yang diteliti berada dalam kategori sedang dengan arah yang positif. Penelitian ini selaras dengan pernyataan Iswati dan Mulyana (2021) bahwa pekerja yang memiliki kualitas kehidupan kerja akan memiliki kesempatan setara untuk berkembang dalam karir serta merasa didukung oleh rekan kerja dan instansi tempat mereka bekerja secara keseluruhan. Salsabila dan Mulyana (2022) pun mengungkapkan bahwa pekerja yang mempunyai kehidupan kerja baik akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, instansi tempat anggota TNI maupun PNS Kemhan berdinis dapat menambah kualitas kehidupan kerja anggota dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang selalu positif maupun lingkungan kerja yang produktif.

Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu

personal resources terkait bagaimana cara untuk kemampuan mengevaluasi diri sendiri secara positif, dan faktor *job resources* terkait bagaimana cara mengevaluasi diri yang meliputi umpan balik kinerja, dukungan rekan kerja, serta evaluasi di tingkat organisasi. Menurut Smith dan Markwick (Dewi et al., 2020), walaupun *engagement* adalah bentuk pilihan yang diambil oleh pekerja, namun, institusi juga perlu mendukung pekerja agar lebih terlibat, termasuk ketika mereka memutuskan untuk berpartisipasi. Menurut Salsabila et al. (2024), dalam membangun lingkungan kerja yang lebih kompetitif, perlu adanya lingkungan kerjanya ramah dan memiliki standar kehidupan kerja yang tinggi.

Dengan demikian secara keseluruhan kualitas hidup kerja mengacu pada lingkungan kerja yang mendukung baik dari kesehatan fisik maupun kesehatan mental pekerja, dan akan membuat mereka merasa nyaman di tempat mereka bekerja. Jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang aman dan mendukung, maka semua anggota akan berusaha sepenuh hati dan menunjukkan kinerja terbaik di setiap pekerjaan. Dengan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat, anggota yang berdinamis dapat dengan mudah mencapai tujuan instansi tempatnya berdinamis. Menurut Iswati dan Mulyana (2021), lingkungan tempat bekerja yang baik akan diperoleh pada saat instansi tempat berdinamis mengutamakan kualitas kehidupan kerja, maka itu semua akan dimiliki dan dirasakan oleh pekerja yang ada.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah persepsi yang diberikan oleh pekerja kepada tempat bekerja bahwa pekerja merasa aman dan puas, pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang dijalani, dan dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi Cascio (2010). Berdasarkan pada hasil analisis pada sembilan aspek yaitu pada aspek partisipasi yang merupakan sebuah pengambilan bagian atau keikutsertaan para anggota di dalam organisasi tempat berdinamis, terkait bagaimana para anggota untuk mengeluarkan baik itu tenaga, keterampilan, pikiran, sosial, maupun partisipasi di dalam segala proses dalam pengambilan keputusan, maupun partisipasi yang representatif. Aspek ini menggambarkan terkait bagaimana anggota TNI dan PNS Kemhan dapat memengaruhi dan dipengaruhi oleh semangat kerja di tempat mereka berdinamis. Menurut Cascio, ketika para anggota TNI maupun PNS Kemhan bersemangat untuk berpartisipasi, maka akan tercipta kerja sama antarpekerja maupun bidang yang ada untuk ikut andil karena kualitas kehidupan kerja tidak akan bisa untuk diputuskan secara sepihak (Bekti, 2018).

Aspek penyelesaian konflik merupakan sebuah proses untuk memahami mengenai beragam cara dan upaya yang digunakan untuk menyelesaikan suatu konflik atau permasalahan yang ada dalam instansi. Selanjutnya, aspek berkomunikasi dengan baik merupakan sebuah proses yang digunakan untuk terhubung dengan lingkungan kerja dan orang lain untuk penyampaian sebuah pesan ataupun informasi yang diterima dan yang akan disampaikan. Aspek ini akan menggambarkan terkait bagaimana anggota TNI maupun PNS Kemhan akan dapat membantu dirinya dalam proses pengendalian manajemen dan membantu untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah yang ada. Menurut Hasmalawati dan Hasanati (2017), jika instansi tidak memperhatikan terkait faktor kualitas kehidupan kerja ini maka instansi akan sulit untuk mendapatkan atau mempertahankan para pekerja yang sesuai dengan kebutuhan, dan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada.

Menurut Kurniawati (2018), pekerja memerlukan dukungan dari pemimpin dan hubungan yang kuat dengan mereka, terutama dalam hal komunikasi, agar mereka lebih terlibat dalam pekerjaannya. Kemudian dalam organisasi juga, pekerja dapat berkomunikasi satu sama lain baik dalam pertemuan tatap muka, dalam pertemuan kelompok, maupun dalam publikasi untuk menyelesaikan konflik yang ada. Sebagaimana penelitian terdahulu menyampaikan bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam level organisasi dan kelompok, karena pemimpin mampu memberikan dukungan dan memotivasi para anggota (Bantam et al., 2016; Pradana & Bantam, 2023).

Selanjutnya pada aspek kesehatan, yang dimana sebuah pekerjaan menjadi kondisi yang memerlukan kesejahteraan fisik, kesejahteraan mental, dan kesejahteraan sosial pada tempat kerja bukan sekadar tidak adanya penyakit yang dirasakan. Kemudian dalam aspek keselamatan kerja menjadi sebuah keadaan yang diharapkan oleh diri

anggota terkait keadaan secara fisik, sosial, mental, dan lain-lain dalam dunia kerja yang sedang dijalani untuk keberlangsungan produktifitas. Menurut Paramita et al. (Putri & Mirza, 2018) bahwa dengan melalui lingkungan kerja yang nyaman, pekerja akan cenderung lebih fokus pada pekerjaan yang berarti kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Pada aspek ini akan menggambarkan terkait bagaimana instansi tempat berdinis untuk dapat memberikan ketersediaan akan fasilitas memadai yang dipergunakan dalam memenuhi kebutuhan anggota dan menciptakan disiplin kerja, kesetiaan, dan dedikasi penuh yang diharapkan instansi (Giri et al., 2022).

Dalam aspek keamanan, merupakan aspek yang menggambarkan terkait bagaimana organisasi menjamin akan kelangsungan anggota yang berdinis, seperti anggota TNI maupun PNS Kemhan tidak akan dimutasikan ke tempat lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Dimana pada aspek ini akan menggambarkan instansi memberikan rasa aman, karena anggota TNI maupun PNS Kemhan merasa bahwa instansi mereka tidak akan melakukan pemecatan secara sepihak. Menurut Briankusuma dan Izzati (2022), menyatakan keamanan lingkungan kerja akan menggambarkan terkait bagaimana pekerja akan diberikan jaminan hari tua oleh tempatnya bekerja, hal ini dibuktikan dengan apabila sudah mendekati usia pensiun apakah akan diberikan jaminan uang pensiunan atau pesangon.

Kemudian pada aspek kelayakan kompensasi terkait bagaimana kompensasi yang diterima sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan lama bekerja. Dimana pada aspek ini akan menggambarkan apakah instansi memberikan kemakmuran maupun kesejahteraan pada diri para anggota. Menurut Briankusuma dan Izzati (2022) aspek kelayakan kompensasi menjadi upaya yang perlu dikeluarkan oleh instansi untuk mempertahankan pekerja dengan memberikan ketersediaannya fasilitas-fasilitas memadai sesuai dengan beban kerja yang dijalani. Pada hal ini bertujuan agar dapat memenuhi kebutuhan kerja para pekerja yang ada, sehingga tercipta disiplin kerja, kesetiaan, dan dedikasi penuh yang diberikan pekerja kepada instansi.

Kemudian pada aspek terakhir yaitu aspek kebanggaan merupakan sebuah sikap yang ditampilkan oleh diri para anggota yang berdinis dalam tempat bekerja bahwa tempat bekerja memberikan keunggulan atau kelebihan yang dapat meningkatkan kepercayaan pada dirinya. Rasa bangga juga dikenal sebagai "*pride*" adalah perasaan "memiliki" yang dimiliki oleh seorang anggota terhadap instansi tempat mereka berdinis. Anggota TNI maupun PNS Kemhan yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk memajukan instansi.

Berdasarkan hasil penelitian, dengan melihat perhitungan pada koefisien korelasi yang telah dilaksanakan, dan melihat pada penelitian-penelitian lain membuktikan bahwa selain kualitas kehidupan kerja, masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi *work engagement*. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tingkat hubungan antara kedua variabel belum masuk pada kriteria tingkat hubungan yang tinggi. Ini menggambarkan pada satu variabel kualitas kehidupan kerja, ataupun variabel *work engagement* yang diteliti memiliki pengaruh yang cukup terhadap variabel lainnya, akan tetapi masih ada faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan pada variabel yang diteliti baik pada variabel kualitas kehidupan kerja, maupun variabel *work engagement*.

Maka dari itu, dalam penelitian ini ternyata terdapat banyak faktor lain yang mampu mempengaruhi *work engagement*, dan kualitas kehidupan kerja bukan satu-satunya faktor utama yang berkorelasi. Karena pada *work engagement* merupakan kondisi yang mampu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan *work engagement* dengan memenuhi kebutuhan pribadi para anggota yang berada pada kualitas kehidupan kerja para.

Simpulan

Kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif dengan *work engagement* pada anggota TNI dan PNS Kemhan di Puspsi

TNI, dengan nilai korelasi sebesar .576 yang termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Ketika terdapat persepsi positif tentang kualitas kehidupan kerja, anggota TNI dan PNS Kemhan di Puspsi TNI akan merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka dan tempat bertugas. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 33.2% terhadap *work engagement*, sedangkan 66.8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Sebagai saran, penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor lain selain kualitas kehidupan kerja yang berpotensi berhubungan dengan *work engagement*, seperti faktor internal dan eksternal yang telah disebutkan.

Daftar Pustaka

- Alrawadieh, Z., Cetin, G., Dincer, M. Z., & Istanbul Dincer, F. (2020). The impact of emotional dissonance on quality of work life and life satisfaction of tour guides. *Service Industries Journal*, 40(1–2), 50–64. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1590554>
- Atieq, M. Q., & Badis, R. A. (2023). Analisis perbandingan employee engagement generasi x dan y pada dosen dan tenaga kependidikan di iain syekh nurjati cirebon. *Jurnal Bina Manajemen*, 9(2), 15–41.
- Aulia, A. (2016). Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of Indonesian Army Personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124–131. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i3.571>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research (1st ed.)*. Psychology Press.
- Bantam, D. J. (2020). Survei pilihan karir ditinjau dari profil kepribadian DISC pada calon karyawan PT . X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 277–291.
- Bantam, D. J. (2022). Differences in work Engagement between civil servants, private employees, Indonesian National Armed Forces and employees under military foundations. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 11(1), 3–11. <https://doi.org/10.21009/jppp.111.02>
- Bantam, D. J. (2023). *Career Planning, Know My Self Know My Career*. Jejak Pustaka: Yogyakarta
- Bantam, D. J., Mifti Jayanti, A., & Erwan Syah, M. (2022). Efektivitas goal setting untuk peningkatan career efficacy pada remaja di bawah asuhan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kulon Progo. *Journal of Innovation in Community Empowerment*, 4(1), 14–22. <https://doi.org/10.30989/jice.v4i1.713>
- Bantam, D. J., Nugraha, D. A., & Sa'adah, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap knowledge management pada perusahaan pengguna SAP. *Psikologia*, 21(1), 12–24. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Bantam, D. J., Yanto, A. D., & Syach, M. E. (2021). Resilience as a mediator of the relationship between stress levels and adaptive performance in the outer islands TNI-AL (Indonesian National Army Navy). *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 11(1), 35–47. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v11i1.3587>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Briankusuma, G. D., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan psychological well-being pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 11–20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/47001>
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life*. University of Colorado Denver.

- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Fabiola, A. Z., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh organization based self-esteem terhadap work engagement. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 557–566. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.2058>
- Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa pengaruh quality of work life dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2016). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator*, 1(3), 167–179. <https://doi.org/10.22146/gamajop.8814>
- Heryadi, A., Yuliasari, H., Ambarwati, D., & Fathurosyiddin, M. H. R. (2021). Menanamkan nilai-nilai anti korupsi sejak anak usia dini bagi anggota Kowad Korem 072 Pamungkas. *GERVASI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 230–241. <https://doi.org/10.31571/gervasi.v5i2.2302>
- Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 19(1), 27–36. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116–128. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41684>
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behaviour pada perusahaan elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Moda, H. M., Nwadike, C., Danjin, M., Fatoye, F., Mbada, C. E., Smail, L., & Doka, P. J. S. (2021). Quality of work life (Qowl) and perceived workplace commitment among seasonal farmers in Nigeria. *Agriculture (Switzerland)*, 11(2), 1–12. <https://doi.org/10.3390/agriculture11020103>
- Mohd Razali, N., & Bee Wah, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 13–14.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148–154. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/123703/perpres-no-66-tahun-2019>
- Pradana, W. D., & Bantam, D. J. (2023). Antecedents and consequences of trust in generation Z towards their leaders in the virtual work environment. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)*, 1(2), 1–10.
- Putri, M., & Mirza, M. (2018). Kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v1i1.9916>

- Rahmatika, A. N., & Widia, S. (2023). Peran quality work of life guna meningkatkan kinerja. *Revenue: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Ekonomi Syariah*, 6(3), 1–11.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 373–380. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20252>
- Salsabila, A. I., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2024). Work engagement pada jurnalis : Bagaimana peranan quality of work life ? Pendahuluan. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(4), 522–528.
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Sehingga*, 9(2), 235–247.
- Saputra, D., & Bantam, D. J. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan work engagement pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *IJESS: Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1), 36–44. <https://ejournal.unjaya.ac.id/index.php/ijess>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual* (Issue December).
- Setiawati, M. S., & Bantam, D. J. (2024). Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan work engagement pada personil Korem 092/ Maharajalila Bulungan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 6009–6016.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susilo, C. I., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja prajurit melalui motivasi kerja di Satuan Kapal Amfibi Koarmartim. *Jurnal Manajerial Bisnis –*, 1(2), 138–153.
- Wibowo, A. T., & Saragih, S. (2018). Motivasi memperoleh penghasilan tambahan di luar jam dinas dan loyalitas prajurit TNI. *Fenomena : Jurnal Psikologi*, 1(1), 34–39.
- Yahya, & Nasrudin, A. (2023). *Profil Pusat Psikologi TNI, Organisasi Baru Milik Mabes TNI*. Pusat Psikologi TNI Web. <https://puspsi.insta.web.id/profil-pusat-psikologi-tni-organisasi-baru-milik-mabes-tni/>.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1>.