

# QUALITY OF WORK LIFE DAN WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI YOGYAKARTA

<sup>1</sup>Ros Patriani Dewi, <sup>2</sup>Narastri Insan Utami, <sup>3</sup>Juwandi Ahmad  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Jl. Raya Wates - Yogyakarta, Bantul, DIY 55752  
<sup>1</sup>yosie.patriani@gmail.com

## Abstrak

Dosen merupakan ujung tombak perguruan tinggi karena dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas pekerjaan yang bersifat rutin dan tidak jarang dihadapkan dengan tenggat waktu yang singkat akan memberikan rasa jenuh dan membutuhkan semangat yang lebih, sehingga dibutuhkan work engagement atau keterikatan kerja pada diri dosen. Pemenuhan kebutuhan karyawan saat bekerja erat kaitannya dengan quality of work life atau kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara quality of work life dengan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Subjek penelitian adalah 60 dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala quality of work life dan work engagement. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui uji secara kuantitatif dengan metode statistik korelasi Product Moment. Diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang positif antara quality of work life dengan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi quality of work life maka akan semakin tinggi work engagement atau sebaliknya, semakin rendah quality of work life maka akan semakin rendah work engagement.

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

## Abstract

Lecturers are the spearhead of higher education because lecturers are professional educators and scientists with the main task of transforming, developing, and disseminating science, technology, and arts through education, research, and community service. Work assignments that are routine and are not infrequently faced with short deadlines will provide a sense of saturation and require more enthusiasm, so it takes work engagement among the lecturer. Meeting the needs of employees while working is closely related to quality of work life. This study aims to know the relationship between quality of work life and work engagement at a private higher education lecturer in Yogyakarta. The research subjects were 60 private higher education lecturers in Yogyakarta. The measurement tool in this study uses scale of quality of work life and work engagement. Data analysis techniques in this study were conducted through quantitative tests with Product Moment correlation statistical methods. It is known that the hypothesis proposed in this study is accepted that there is a positive relationship between quality of work life with work engagement in private university lecturers in Yogyakarta. This shows that the higher the quality of work life, the higher the work engagement or vice versa, the lower the quality of work life, the lower the work engagement.

**Keywords:** lecturer, work engagement, quality of work life

## PENDAHULUAN

Visi dan misi Daerah Istimewa Yogyakarta salah satunya adalah untuk menjadi Pusat

Kebudayaan dan Pendidikan terkemuka di Asia Tenggara. Salah satu stakeholder yang berperan dalam mewujudkan visi misi

tersebut adalah melalui peran Perguruan Tinggi Swasta. Akreditasi insitusi perguruan tinggi terutama di Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta merupakan kebutuhan dan menjadi hal yang penting untuk menjaga kualitas pendidikan tinggi. Akreditasi institusi perguruan tinggi menjadi semakin penting karena persaingan yang semakin kompetitif di tingkat global. Akreditasi adalah upaya untuk memastikan bahwa pelayan yang diberikan oleh penyelenggara layanan memenuhi standar tertentu sehingga pengguna jasa tidak dirugi-kan dan dijamin akan mendapatkan pelayanan yang terbaik

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Koordinator Kopertis V Kemenristek-dikti, Bambang Supriyadi mengakui baru 26 dari 106 PTS di DIY yang terakreditasi institusi. Dari 26 PTS yang terakreditasi itu, baru 2 PTS yang memiliki akreditasi A yaitu Universitas Islam Indonesia (UII) dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Sementara dari 505 prodi PTS di DIY yang akreditasinya A baru 15 persen, B sekitar 60 persen, dan C baru 25 persen. Bantuan yang sangat dibutuhkan oleh perguruan tinggi yang belum mendapatkan akreditasi salah satunya adalah ketersediaan dosen yang berkualitas. Kalau bantuan ‘pemberian’ atau ‘peminjaman’ dosen bisa dilakukan, maka akreditasi mereka bisa menjadi baik (Fatoni, 2016).

Seperti yang dikemukakan oleh Nuraeni (2010) bahwa sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga penunjangnya yang

mencakup, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga kependidikan lainnya yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri dharma perguruan tinggi. Tugas tenaga pendidik dijelaskan dalam Pasal 39 ayat (1) yang berisi pendidik bertugas merencana-kan dan melaksanakan: proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembim-bingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Nuraeni, 2010).

Berdasarkan uraian di atas terlihat jelas bahwa kualitas dari dosen ditentukan dari terlaksananya proses pembelajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu untuk mendukung tercapainya akreditasi institusi diharapkan adanya suatu keterlibatan dari dosen dalam proses penyusunan dan perwujudan akreditasi institusi perguruan tinggi swasta. Di sisi lain, kurangnya keterlibatan dosen dalam proses perwujudan akreditasi institusi masih dirasakan kurang. Hal ini salah satunya disebabkan karena kurangnya keterikatan dosen terhadap institusi atau organisasinya. Markos dan Sridevi (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan kunci untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan (*work engagement*) karena faktor tersebut dapat menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi *work engagement* di perusahaan. Jika perusahaan mampu menciptakan dan

memelihara *quality of work life* dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja di perusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mampu menciptakan *quality of work life* dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pengunduran diri sebagai karyawan di perusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri. Hal ini juga berlaku untuk dosen di perguruan tinggi swasta (Manik, 2015). Bila dosen sebagai tenaga pengajar merasa tidak mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang layak maka keterikatan kerjanya juga menjadi kurang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) dosen yang merupakan karyawan perguruan tinggi belum terakreditasi institusinya pada bulan Februari 2016, diketahui bahwa mereka terkadang merasa tidak ingin terlibat dalam kegiatan ataupun aktivitas yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi mereka dan merasa kurang memiliki semangat saat harus berkontribusi dan bekerja sesuai peran masing-masing-masing. Saat mengikuti rapat terkadang mereka pun terlambat dan tidak mengikuti kegiatan organisasi sampai dengan selesai. Selain itu, berdasarkan hasil observasi sejak tahun 2012 di Universitas Mercu Buana Yogyakarta sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang belum terakreditasi didapatkan bahwa terdapat *turn over* pada dosen yang baru masuk selama 1 semester dan pada dosen tetap yang telah

bekerja selama kurang lebih 10 tahun. Fenomena tersebut tentu saja merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa masih rendahnya keterikatan atau *engagement* dosen pada organisasi ataupun perguruan tinggi tempat mereka bekerja. Novianto (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak lagi dipandang sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Istilah *work engagement* hadir dan dipercaya berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Ada peningkatan tajam dalam studi ilmiah tentang *employee/work engagement* selama beberapa dekade terakhir (Bakker & Demerouti, 2017). Gallup (2004) menggolongkannya menjadi tiga jenis kategori dari *employee engagement*, yaitu: *engaged employees*, yaitu karyawan yang secara konsisten berusaha memberikan keunggulan dalam perannya. *Not engaged employees*, yaitu karyawan yang hanya fokus pada tugas yang ditugaskan untuk meraih tujuan organisasi. dan *actively disengaged employees*, yaitu karyawan yang berbahaya yang tidak hanya berkinerja buruk tetapi juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan lain dalam organisasi untuk meraih tujuannya. Haid dan Sims (2009) mengidentifikasi *work engagement* sebagai *performance driver*, karena *work engagement* memiliki karakteristik (1) karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, (2) kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, (3) kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan pekerjaan dan organisasi, dan (4) kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi.

Karakteristik tersebut terdapat dalam aspek-aspek *quality of work life* sehingga dapat dikatakan adanya *quality of work life* mempengaruhi *work engagement* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2015) berjudul “*Quality of Work Life and Employee Engagement*”, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), perilaku kewargaan organisasional, keterikatan karyawan (*work engagement*) pada BUMN di Indonesia menunjukkan kondisi yang baik, namun belum optimal. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh positif dan bermakna terhadap keterikatan karyawan pada BUMN di Indonesia.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Alqarni (2016) berjudul “*Quality of Work Life as A Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kualitas kehidupan kerja yang ada di King Abdulaziz University serta seberapa berpengaruhnya terhadap *work engagement*. Kesimpulan dari penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan antara *quality of work life* dan *work engagement*. Selain itu, para karyawan sangat puas dengan kualitas kehidupan kerja yang ada di King Abdulaziz University dan tingkat *work engagement* karyawan berada di level menengah.

Menurut Cascio (2013), *quality of work life* karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2013) menyatakan bahwa *quality of work life* dapat

didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa dampak positif dari *quality of work life* adalah memperbaiki kondisi kerja (utamanya dari perspektif karyawan) dan efektivitas organisasi lebih besar, organisasi akan lebih fleksibel untuk membuat karyawan lebih loyal sehingga menjadi sumber kekuatan bagi sebuah organisasi bersaing disamping meningkatkan kemajuan sumber daya manusianya. *Quality of work life* menjadikan sumber daya manusia kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya.

Penelitian tentang hubungan antara *quality of work life* dan *work engagement* pada dosen masih sangat sedikit sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian ini. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen di perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Subjek penelitian dipilih secara *purposive sampling*. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun sebanyak 50 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala *work engagement* yang mengacu pada aspek-aspek *work engagement* dari Schaufeli & Bakker (2003): *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang berjumlah 24 aitem serta skala *quality of work life* yang mengacu pada aspek-aspek *quality of work life* dari Cascio (2013), yaitu: partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi, keselamatan & kesehatan kerja yang berjumlah 64 aitem.

Data dikumpulkan dengan cara peneliti mengirimkan skala melalui *Google Form* kepada responden sehingga dapat lebih mudah dan cepat dalam pelaksanaannya. Untuk mengukur skala penilaian yang ada di dalam skala dengan menggunakan skala Likert. Alasan menggunakan skala Likert adalah untuk melihat data secara ordinal, untuk mengetahui penyebaran data pada responden. Skala *work engagement* dan *quality of work life*, disusun menggunakan model skala yang terdiri dari empat jawaban alternatif, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Sebelum skala *work*

*engagement* digunakan pada penelitian, terlebih dahulu diujicobakan pada sekelompok subjek untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitasnya. Dari 24 aitem terdapat 21 aitem yang valid dan 3 aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0.254-0.666 dengan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0.841. Sebelum *quality of work life* disebar pada penelitian, terlebih dahulu diujicobakan pada sekelompok subjek dengan karakteristik yang sama untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitasnya. Dari 64 aitem terdapat 40 aitem yang valid dan 24 aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0.250 – 0.834 dengan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0.911.

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah uji statistik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya analisis ini karena datanya kontinum dan hanya terdiri dari dua variabel yaitu *work engagement* dan *quality of work life* serta mempermudah proses perhitungan statistiknya, maka keseluruhan perhitungan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS (Statistical Program for Social Science) 17 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di

Yogyakarta. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai sebaran yang normal. Uji normalitas ini menggunakan analisis model *Kolmogorov Smirov (KS-Z)*. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika  $p > .05$  maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan jika  $p < 0.05$  maka sebaran datanya tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas untuk data *work engagement* diperoleh nilai  $KS-Z = 0.113$  dengan  $p = 0.053$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel *Work engagement* mengikuti distribusi normal. Sedangkan data *quality of work life* diperoleh nilai  $KS-Z = 0.069$  dengan  $P = 2.00$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel *quality of work life* mengikuti distribusi normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasi menunjukkan hubungan yang linier. Hasil uji linieritas variabel *work engagement* dengan *quality of work life* diperoleh  $F$  sebesar 2.684 ( $p < .01$ ), yang berarti variabel *work engagement* dengan *quality of work life* memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan

hasil analisis korelasi terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *quality of work life* pada dosen perguruan tinggi swasta di wilayah Yogyakarta dengan korelasi sebesar  $r_{xy} 0.464$  ( $p < .01$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *work engagement* dengan *quality of work life* pada dosen perguruan tinggi swasta di wilayah Yogyakarta dapat diterima. Hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *quality of work life* pada dosen PTS di wilayah Yogyakarta menggambarkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka akan diikuti dengan semakin tinggi tingkat *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memfasilitasi karyawan untuk memperhatikan kehidupan pribadinya serta penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga akan menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi (Irmawati & Wulandari, 2017). Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kanten dan Sadullah (2012) yang hasilnya menunjukkan bahwa *quality of work life* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Menurut Cascio (2013), *quality of work life* karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. *Quality of work life*

berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi, dan kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi, baik emosional maupun intelektual. Keempat hal tersebut terdapat pada *work engagement* yang ditunjukkan oleh hasil penelitian Haid dan Sims (2012), yang mengidentifikasi *work engagement* dengan menggunakan empat faktor definitif yaitu (1) komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, (2) kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, (3) kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi, dan (4) kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simbula dan Guglielmi (2013) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan kesehatan mental, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kesehatan mental dan fisik yang baik serta merasa puas dengan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan memanfaatkan waktu dengan baik serta dapat meminimalisir distraksi, dan akan lebih cepat dalam memahami atau menangkap suatu informasi (Douglas, Bore, & Munro, 2016). Keterikatan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kesehatan mental dan fisik, kepuasan kerja,

maupun *organizational citizenship behavior*, namun juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku proaktif. Berdasarkan penelitian sebelumnya keterikatan kerja menunjukkan pengaruh signifikan secara positif terhadap perilaku proaktif. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki emosi positif, sehingga memiliki rasa keterikatan yang tinggi atas pekerjaan dan memiliki usaha-usaha yang lebih gigih untuk membuatnya semakin berkembang, dan semakin produktif. Selain itu, karyawan akan memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya yang lain yang ada dalam dirinya sehingga menghasilkan tindakan-tindakan yang lebih proaktif (Deviyanti & Sasono, 2015). Sebagai dosen, sikap proaktif ini sangat dibutuhkan terutama dalam kaitannya dengan pengembangan potensi dan kompetensinya sehingga kontribusinya dapat lebih optimal terhadap keberhasilan organisasi.

*Work engagement* dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta pada saat penelitian rata-rata berada pada kategori tinggi dengan jumlah sampel sebanyak 40 subjek atau 68.96%. Kondisi ini berdasarkan gambaran umum skor variabel yang menunjukkan bahwa mean empirik variabel *work engagement* 68.97 yang berada pada rentang 90-20 (kategori tinggi). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan lebih terikat sehingga akan bekerja lebih giat dan bertahan di institusi lebih lama, memuaskan lebih

banyak mahasiswa sebagai pelanggan dan memiliki pengaruh positif yang lebih kuat terhadap kemajuan institusi.

*Quality of work life* dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta saat penelitian rata-rata berada pada kategori sedang dengan jumlah sampel sebanyak 55 subjek atau 94.83%. Kondisi ini berdasarkan gambaran umum skor variabel yang menunjukkan bahwa mean empirik variabel *quality of work life* 108.22 yang berada pada rentang 80-120 (kategori sedang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta memiliki kualitas kehidupan kerja yang sedang, di mana mereka memiliki persepsi yang cukup positif tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja pada institusi mereka masing-masing.

Memiliki tuntutan kerja lingkungan yang cenderung menantang dibutuhkan sumber-sumber pendukung yang dapat memenuhi tuntutan kerja sebagai dosen. Sumber-sumber yang dapat menangani tuntutan kerja lingkungan seperti, partisipasi, dukungan sosial, kepercayaan dalam organisasi, kesempatan belajar, arti dari pekerjaan, dan keadilan organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan memunculkan semangat kerja, motivasi, komitmen, dan keterlibatan tinggi pada pekerjaan. Terpenuhinya kebutuhan masing-masing individu membuat karyawan akan dapat menggunakan potensi yang dimiliki dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan

kualitas karyawan saat bekerja (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2018).

Hal tersebut sejalan dengan faktor penggerak *work engagement*, yaitu (1) Organisasi, hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *work engagement* adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, citra organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportif serta komunikasi yang baik antara rekan kerja, sehingga karyawan dapat memberikan ekstra peran yang tidak meminta imbalan di luar peran yang seharusnya dilakukan, yaitu apa yang dikenal dengan perilaku kewargaan organisasional. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keterikatan karyawan. Hal tersebut akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi, (2) manajemen dan kepemimpinan, keterikatan dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan konsistensi pemimpin dalam mementoring karyawan dalam menciptakan keterikatan karyawan, pemimpin organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan, seperti teknik berkomunikasi, teknik memberikan umpan balik dan teknik penilaian kinerja, serta (3) *working life*, kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya keterikatan karyawan.

Dengan demikian, upaya memberikan peluang karyawan untuk berpartisipasi tidak terlepas dari: peran organisasi, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan pekerjaan. Di dalam kaitan ini ketiga faktor tersebut menjadi pendorong terjadinya *work engagement* (Tahir, 2015). Meskipun *engagement* merupakan suatu pilihan, namun organisasi/institusi tetap harus turut ambil bagian dalam membina karyawannya agar dapat meningkatkan level *engagement* mereka (Smith & Markwick, 2009). Adanya *quality of work life* yang dipersepsikan positif oleh karyawan dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi, hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya (Arifin, 2012). *Work engagement* merupakan suatu keadaan yang dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Perusahaan dapat memaksimalkan *work engagement* melalui pemenuhan kebutuhan pribadi mereka dan kehidupan kerja yang terdapat dalam *quality of work life*.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula *work engagement*

pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta maka dengan tingkat *quality of work life* yang tinggi atau rendah akan berpengaruh pada *work engagement* dosen. Dosen yang memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupan kerjanya akan merasa terikat dengan pekerjaan dan institusinya sehingga dosen akan bekerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap kemajuan institusi. Bagi subjek penelitian disarankan agar tetap memelihara dan mempertahankan *work engagement* nya agar lebih terlibat dan memiliki *passion* yang tinggi dalam pekerjaannya sehingga dapat mendukung kinerjanya sebagai dosen. Bagi institusi dapat mengoptimalkan *work engagement* dosen melalui pemenuhan kebutuhan pribadi mereka dan kehidupan kerja yang terdapat dalam *quality of work life*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdul Aziz University. *International journal of humanities and social science*, 6(8), 118-135. <http://dx.doi.org/10.1108/01409170910943084>
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economica*, 8(1), 11-21.

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing human resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Deviyanti, A.D., & Sasono, A.D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan PT. RGA International Indonesia). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1). 16-30.
- Douglas, H. B. M., & Munro, D. (2016). Coping with university education: The relationship of time management behaviour and work engagement with the five factor model aspects. *Journal Learning and Individual Differences*, 45(7), 268-274. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.12.004>.
- Fatoni, M. (2016). Ini daftar 26 PTS di DIY yang kantong akreditasi institusi. Diakses pada 25 Mei 2016, dari <https://jogja.tribunnews.com/2016/04/28/ini-daftar-26-pts-di-diy-yang-kantongi-akreditasi-institusi>.
- Gallup. (2004). Study engaged employees inspire company innovation. *Gallup Management Journal*, 3 (2), 8-25.
- Haid, M., & Sims, J. (2009). Employee engagement: Maximizing organizational performance. Philadelphia: Right Mangement Inc.
- Irmawati, & Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self-determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 19(1), 27-36. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Kanten, S., & Sadullah. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Manik, D. A. (2015) Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (employee engagement) di PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Kalbar. Tesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Katolik Atma Jaya Yogyakarta.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12) 89-96. <https://doi.org/10.9790/487X-1810041925>.
- Novianto, A. (2012). Analisis faktor-faktor quality of work life sebagai pendukung

- peningkatan keterikatan karyawan di PT Taspen (Persero) Cabang Bogor. Skripsi (tidak diterbitkan). Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Nuraeni, Y. (2010). Perancangan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi bidang sumber daya manusia. *Journal of Information System*, 6(1), 32-43. <https://doi.org/10.21609/jsi.v6i1.276>
- 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://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/index>
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224-232. [\\*http://dx.doi.org/10.1108/01437731211216443](http://dx.doi.org/10.1108/01437731211216443).
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Perilaku organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Employee Engagement scale: Preliminary Manual*. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I got the extra-mile: Reciprocal relationship between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 117-125. <https://doi.org/10.5093/tr2013a17>.
- Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement a review of thinking*. Brighton: University of Sussex Campus.
- Tahir, R. (2015). Quality of work life factors and employee engagement. *Business Management Journal*, 11(2), 82-119