

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancah**

Langkah pertama peneliti melaksanakan riset dengan mencari tempat penelitian yang sesuai dengan topik peneliti. Kemudian peneliti mempersiapkan segala keperluan terkait yang dibutuhkan. Setelah persiapan selesai, peneliti sudah siap untuk melaksanakan riset di instansi yang telah dituju. Peneliti akhirnya memutuskan instansi Pusat Psikologi TNI (Puspsi TNI) yang beralamatkan di Jl. Edelweis, RT.001/RW.009, Kelurahan. Jatikarya, Kecamatan, Jatisampurna, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 17435. Dengan ketentuan subjek penelitian para anggota Prajurit TNI ataupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Pertahanan (Kemhan) yang sedang berdinasi di Puspsi TNI.

Puspsi TNI didirikan pada tanggal 26 Januari 2022, Puspsi TNI bertanggung jawab langsung pada Panglima TNI. Puspsi TNI dikoordinasikan oleh Kepala Staf Umum TNI, Puspsi TNI melaksanakan tugas sehari-hari, dalam melaksanakan fungsi tugas yang diemban, berdasarkan Puspsitni (2024) Puspsi TNI dibagi menjadi 5 Bidang yaitu Bidang Dukungan Psikologi Operasi (Biddukpsiops). Bidang Pembinaan Psikologi (Bidbinpsi). Bidang Psikologi Personel (Bidpsipers). Bidang Pengembangan Psikologi

(Bidbangpsi), dan Bidang Umum (Bidum).

Hal ini karena peran penting psikologi TNI terkhusus pada tri matra sudah lama dirasakan dengan terbentuknya dinas psikologi pada setiap matra, kemudian setelah tahun demi tahun berjalan dalam level pada setiap matra yang ada. Para ahli psikologi terkhusus pada psikologi militer dirasa perlu agar dapat membentuk Unit Organisasi (UO) di Mabes TNI. UO diharapkan dapat mengisis kebutuhan psikologi baik dalam layanan maupun dukungan pada level tri matra. Terkhusus guna mendukung terkait penggunaan kekuatan personel TNI pada Operasi Militer Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP).

Dengan terbentuknya UO yang merujuk pada pasal 26 Perpres Nomor 66 Tahun 2019, menyatakan bahwa Puspsi TNI merupakan salah satu badan pelaksana di tingkat markas besar TNI. Puspsi TNI bertugas guna menyelenggarakan dukungan dan layanan psikologi secara terpadu dan integratif dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI. Maka hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk dapat melaksanakan penelitian di Puspsi TNI.

Namun sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti melaksanakan penyusunan alat ukur kualitas kehidupan kerja yang akan peneliti gunakan dan melaksanakan *try out* pada kedua alat ukur yang dilaksanakan secara langsung dengan menyebar skala pernyataan yang

sudah siap. Dalam lembar *try out* terdiri atas identitas diri responden, halaman petunjuk pengisian atau pengerjaan, dan halaman lembar skala *work engagement* dan skala kualitas kehidupan kerja. Proses pelaksanaan *try out* dilaksanakan kepada para anggota prajurit TNI dan PNS Kemhan di Korem 072/ Pamungkas dan Denhanud 474 Kopasgat.

## 2. **Persiapan**

Persiapan penelitian yang peneliti laksanakan berupa:

### a. **Perizinan Penelitian**

Prapenelitian, peneliti pertama-tama memohon dalam pembuatan surat penelitian kepada Dekan FES Unjaya. Kemudian Dekan FES Unjaya mengeluarkan surat izin penelitian pada tanggal 01 April 2024 dengan nomor surat keluar B/126/FES/IV/2024 dialamatkan kepada Laksamana Muda TNI Dr. Wiwin Dwi Handayani, M.Si., Psikolog selaku Kepala Pusat Psikologi Tentara Nasional Indonesia (Kapuspsi TNI). Kemudian, surat yang telah diterima peneliti, peneliti kirim kepada pihak Puspsi TNI pada tanggal 16 April 2024. Setelah peneliti merasa skala kedua variabel sudah siap, peneliti menghubungi kembali kepada pihak Puspsi TNI pada tanggal 25 April 2024 terkait pemberitahuan pelaksanaan pengambilan data penelitian yang akan dilakukan di instansi tersebut. Selanjutnya peneliti diarahkan

oleh kepala BIDUM PSI untuk berkoordinasi kepada salah satu personil dibagian BIDPSIPERS yang ditugaskan berkoordinasi dengan peneliti terkait melaksanakan penelitian di Puspsi TNI.

## b. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

### 1) Skala *Work Engagement*

Alat ukur *work engagement* dalam riset penelitian menggunakan skala UWES 9 *Version* terdiri atas 9 aitem pernyataan yang disusun langsung oleh Schaufeli dan Bakker dan telah digunakan pada penelitian Setiawati dan Bantam (2024) dengan menggunakan *grand* teori dari Schaufeli dan Bakker terdiri pada tiga aspek. Alat ukur atau/ skala peneliti gunakan terdapat 5 pilihan jawaban model skala likert.

Tabel 4. 1 *Blueprint* Skala *Work Engagement*.

Aspek	Indikator	Aitem <i>F</i>	Total
Semangat ( <i>vigor</i> )	Semangat yang tinggi Kesediaan melakukan usaha besar Tidak mudah merasa lelah Tekun dalam melakukan pekerjaan	(1,2,3)	3
Pengabdian ( <i>dedication</i> )	Antusias dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan Merasa terinspirasi Tertantang dengan pekerjaan	(4,5,6)	3
Penyerapan/p enghayatan ( <i>absorption</i> ).	Memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan. Merasa senang melakukan pekerjaannya. Merasa sulit untuk melepaskan diri pada tempat kerja.	(7,8,9)	3
	Jumlah	9	9

## 2) Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Alat ukur kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini peneliti mengkonstruksi alat ukur terdiri atas 50 aitem pernyataan keprilakuan berdasarkan aspek-aspek dari Cascio (2010) dengan *grand* teori dari Cascio yang terdiri dari sembilan aspek. Alat ukur atau/ skala peneliti gunakan terdapat 5 pilihan jawaban dengan menggunakan model skala likert (SS,S,N,TS,STS). Dalam tahap konstruksi alat ukur psikologi menurut Azwar (2021) terdiri atas beberapa tahap, namun untuk skala data penelitian yang tidak ditujukan untuk pengdiagnosisan, dan hanya untuk pengambilan data cukup mengikuti tahapan dasar.

- a) Tahapan pertama melakukan identifikasi tujuan untuk mengukur skala, seperti memilih definisi, mengenali, dan memahami teori yang mendasar dari struktur yang akan diukur.
- b) Tahap kedua membangun konstruk yaitu konstruksi aspek keprilakuan terjadi ketika konsep teoritik atribut yang akan diukur diuraikan menjadi indikator keprilakuan. Menurut Azwar (2021) indikator keprilakuan adalah jenis deskripsi prilaku yang digunakan untuk membuat kesimpulan adanya atribut yang hendak diukur.
- c) Tahap ketiga melakukan uji validasi indikator beserta aspek yang diwakilinya kepada reuiu eksternal atau *rater* yang di tuangkan

dalam kisi-kisi yang telah dilengkapi dengan spesifik skala sebagai acuan utama bagi penyusun skala atau *blue-print* indikator skala. Penilaian dengan memberikan penilaian angka dari 1 (sangat tidak layak) - 5 (sangat layak), adapun hasil penilaian *rater* akan diuji dan dilihat apakah kualitas indikator sangat memadai, pengujian indikator menggunakan validitas isi.

Guna menguji indikator yang peneliti susun apakah telah sesuai dengan aspek-aspek keprilakuan yang ada, peneliti memohon bantuan kepada para delapan orang sarjana psikologi untuk dapat menilai indikator keprilakuan yang ada. Berdasarkan hasil p yang diperoleh dan berdasarkan tabel *Aiken-V* dari 29 indikator keprilakuan yang ada 29 indikator keprilakuan tidak memiliki gugur indikator dan dapat dilanjutkan dalam penyusunan aitem keprilakuan.

- d) Tahap keempat melakukan penyusunan aitem berlandaskan pada kaidah umum penulisan aitem yang sesuai dengan keprilakuan akan diukur berlandaskan pada indikator keprilakuan yang telah di uji validitas dan tidak gugur.

Tabel 4. 2 *Blueprint* Kualitas Kehidupan Kerja.

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Partisipasi dari individu.	Keterlibatan emosi dan mental.	1	(2,3)	3
	Penerimaan tanggung.	4	(5,6)	3
Mengembangkan karir.	Meningkatkan kemampuan.	7	8	2
	Mendapatkan pelatihan.	9		1
	Pemindahan posisi.		10	1
	Kesempatan promosi jabatan.	11		1
Menyelesaikan konflik	Kesalahan komunikasi.	12	13	2
	Interpendensi aktivitas kerja.		14	1
	Penerimaan afeksi.	15	16	2
	Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.		17	1
Berkomunikasi dengan baik	Kemampuan mendengar dan bersikap menerima umpan balik.	18		1
	Pesan atau informasi yang disampaikan dapat didengar.	19		1
	Kejelasan Informasi.	20		1
	Rendah hati.	21	22	2
Kesehatan kerja	Kapasitas kerja sesuai dengan kemampuan.	23	24	2
	Lingkungan kerja	25	26	2
Keselamatan kerja	Kondisi lingkungan kerja.	27	28	2
	Pemakaian peralatan kerja,	29	30	2
	Kondisi fisik dan mental prajurit.	31	32	2
Keamanan	Kerahasiaan data.	33		1
	Pengelolaan Data	34	35	2
	Jaminan keamanan.	36		1
Kelayakan kompensasi.	Upah dan Gaji	37	38	2
	Insentif	39	40	2
	Fasilitas	41	42	2
	Tunjangan		43	1
Kebanggaan	Menghargai diri sendiri.	44	45	2
	Sikap optimis.	46	(47,48)	3
	Mampu mengendalikan.	49	50	2
Jumlah		25	25	50

- e) Tahap kelima memilih tipikal responden terhadap isi aitem yang terdiri atas respon positif, netral dan negatif. Adapun tipikal yang peneliti gunakan pada konstruksi skala menggunakan respon berjengjang yang terdiri atas lima pilihan katagori (aitem tipe *likert*).
- f) Tahap keenam melakukan uji keterbacaan bersama dengan uji validitas. Tujuan uji keterbacaan adalah untuk memastikan bahwa responden dapat memahami kalimat yang ada sesuai dengan penulisan item keprilakuan. Subjek yang diuji harus memiliki karakteristik yang sebanding dengan subjek yang akan diukur. Pada uji keterbacaan skala kualitas kehidupan kerja peneliti menggunakan 20 orang prajurit TNI maupun PNS Kemhan secara acak yang berdinas di Korem 072/Pamungkas dan Denhanud 474/ Kopasgat. Menurut Azwar (2021) menyatakan bahwa sekiranya 20 orang responden sudah sangat memadai.

Sedangkan untuk uji validitas isi di serahkan kepada ahli yang mampu dan berkopeten untuk melakukan reviu eksternal guna menguji apakah aitem yang telah disusun telah sesuai dengan kaidah atau tidak, evaluasi pada tahap ini berupa evaluasi kualitatif dan kuantitatif dari *rater* yang berpengetahuan dan berpengalaman.

Didalam uji validitas isi aitem keperilakuan yang telah disusun oleh peneliti, peneliti meminta bantuan kepada enam orang *rater* (dosen psikologi) dan tiga orang bergelar sarjana psikologi untuk dapat membantu peneliti guna menguji aitem keperilakuan yang peneliti telah susun. Berdasarkan hasil perhitungan validitas isi dari 9 *rater* dengan menggunakan *Aiken-V* dan mengacu pada Tabel *Aiken* di peroleh dari 50 aitem 6 aitem dinyatakan gugur yaitu pada aitem (3,17,22,28,30, dan 47).

Tabel 4. 3 Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Penilaian Rater.

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Partisipasi dari individu.	Keterlibatan emosi dan mental.	1	2	2
	Penerimaan tanggung.	4	(5,6)	3
Mengembangkan karir.	Meningkatkan kemampuan.	7	8	2
	Mendapatkan pelatihan.	9		1
	Pemindahan posisi.		10	1
	Kesempatan promosi jabatan.	11		1
Menyelesaikan konflik	Kesalahan komunikasi.	12	13	2
	Interpendensi aktivitas kerja.		14	1
	Penerimaan afeksi.	15	16	2
Berkomunikasi dengan baik	Kemampuan mendengar dan bersikap menerima umpan balik.	18		1
	Pesan atau informasi yang disampaikan dapat didengar.	19		1
	Kejelasan Informasi.	20		1
	Rendah hati.	21		1
Kesehatan kerja	Kapasitas kerja sesuai dengan kemampuan.	23	24	2
	Lingkungan kerja	25	26	2
Keselamatan kerja	Kondisi lingkungan kerja.	27		1
	Pemakaian peralatan kerja,	29		1
	Kondisi fisik dan mental prajurit.	31	32	2
Keamanan	Kerahasiaan data.	33		1
	Pengelolaan Data	34	35	2
	Jaminan keamanan.	36		1
Kelayakan kompensasi.	Upah dan Gaji	37	38	2
	Insentif	39	40	2
	Fasilitas	41	42	2
	Tunjangan		43	1
Kebanggaan	Menghargai diri sendiri.	44	45	2
	Sikap optimis.	46	48	2
	Mampu mengendalikan.	49	50	2
Jumlah		25	19	44

g) Tahap ketujuh melakukan uji validasi skala keprilakuan yang telah dinilai oleh *rater* dan diuji dengan validitas isi. Aitem yang tidak gugur diberikan kepada subjek yang sebanding dengan subjek setara yang akan diukur. Setelah penyebaran selesai selanjutnya diuji kembali untuk melihat aitem keprilakuan yang gugur atau yang tidak, dan untuk melihat validitasnya. Uji validasi menurut Azwar (2021) merupakan metode untuk menentukan apakah skala dapat mengumpulkan data yang akurat untuk tujuan pengukuran. Setelah selesai melakukan tujuh tahapan ini skala keprilakuan dapat digunakan.

**c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian**

Sebelum mengumpulkan data asli penelitian, peneliti menguji coba alat ukur atau skala penelitian pada skala kualitas kehidupan kerja guna memastikan validitas dan reliabilitas skala. Pengujian dilakukan tanggal 04-23 April 2024 pada para Prajurit TNI dan PNS Kemhan Korem 072/ Pamungkas, dan Prajurit Denhanud 474 Kopasgat. Data dari uji coba kualitas kehidupan kerja berjumlah 43 orang responden yang memenuhi kriteria penelitian. Uji validitas isi peneliti analisis menggunakan *microsoft excel* dan uji rehabilitasi dianalisis menggunakan *SPSS for Windows 20*. Berlandaskan pada hasil pengujian didapat hasil analisis uji coba alat ukur sebagai

berikut:

### 1) Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4. 4 *Blueprint* Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba.

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Partisipasi dari individu.	Keterlibatan emosi dan mental.	1		1
	Penerimaan tanggung.	4	(5,6)	3
Mengembangkan karir.	Meningkatkan kemampuan.		8	2
Menyelesaikan konflik	Kesalahan komunikasi.	12	13	2
	Penerimaan afeksi.	15	16	2
Berkomunikasi dengan baik	Kemampuan mendengar dan bersikap menerima umpan balik.	18		1
	Pesan atau informasi yang disampaikan dapat didengar.	19		1
	Kejelasan Informasi.	20		1
	Rendah hati.	21		1
Kesehatan kerja	Kapasitas kerja sesuai dengan kemampuan.	23	24	2
	Lingkungan kerja	25	26	2
Keselamatan kerja	Kondisi lingkungan kerja.	27		1
	Pemakaian peralatan kerja,	29		1
	Kondisi fisik dan mental prajurit.	31		2
Keamanan	Kerahasiaan data.	33		1
	Pengelolaan Data	34	35	2
	Jaminan keamanan.	36		1
	Insentif		40	1
	Fasilitas	41	42	2
Kebanggaan	Tunjangan		43	1
	Menghargai diri sendiri.	44	45	2
	Sikap optimis.	46	48	2
	Mampu mengendalikan.	49		1
Jumlah		20	13	33

Berlandaskan hasil pengujian yang telah dilaksanakan oleh peneliti skala kualitas kehidupan kerja mendapatkan reabilitas *Cornbach's Alpa* 0,923 dengan hasil daya diskriminasi aitem menggugurkan aitem dari 44 gugur 11 aitem yaitu pada aitem (2,7,9,10,11,14,32,37,38,39, dan 50) sehingga total aitem yang dapat digunakan berjumlah 33 aitem. Syarat minimal untuk dianggap suatu butir instrument valid biasanya digunakan batasan nilai indikator validitas  $\geq 0,3$  Azwar (2022). Kemudian menurut Azwar (2022) instrumen penelitian yang digunakan dianggap reliabel jika skor *Cornbach's Alpa* yang didapatkan ( $p > 0,7$ ) maka instrumen penelitian reliabel atau dapat digunakan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis pengujian pada skala kualitas kehidupan kerja menampakan dari 50 aitem keprilakuan yang telah disusun hanya, 6 aitem gugur setelah penilaian *rater*, dan 11 aitem gugur setelah *try out*. Total aitem yang digunakan sebanyak 33 aitem yang dapat dipakai karena valid dan tidak mendapati gugur aitem pernyataan serta dianggap reliable.

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengerjaan pengambilan data riset di Puspsi TNI berlangsung selama 15 hari, dua hari untuk pengajuan permohonan pengambilan data dan 13 hari kerja untuk pengambilan data. Pengambilan data per tanggal 29 April - 13 Mei 2024, saat proses pelaksanaan penelitian peneliti menggunakan dua cara pengambilan data yaitu dengan pengambilan menggunakan kertas skala secara langsung maupun dengan penggunaan *google form*. Penyebaran secara langsung lembar skala dan menggunakan *google form* yang telah ada kepada instansi yang peneliti tuju yaitu alat ukur *work engagement* dan alat ukur kualitas kehidupan kerja. Pada hal ini dikarenakan, saat pengambilan data seluruh personil sedang menjalankan dinas luar kota, sehingga untuk mengumpulkan personil Puspsi secara langsung sangatlah tidak memungkinkan untuk dilakukan.

Sebelum pengisian lembar skala yang berisikan alat ukur yang telah ada, peneliti meminta kepada para anggota yang berdinasi di Puspsi TNI baik itu prajurit TNI maupun PNS Kemhan pertama-tama untuk dapat melaksanakan pengisian *informed consent*. Setelah melakukan pengisian *informed consent* dapat lanjut dalam memahami instruksi yang telah ada kemudian mengisi pernyataan alat ukur *work engagement* maupun kualitas kehidupan kerja yang telah disediakan oleh peneliti. Dari penyebaran alat ukur atau/ skala *work engagement* maupun kualitas kehidupan kerja yang telah dilaksanakan terdapat 13 anggota mengisi lembar skala secara langsung dan 29 anggota mengisi *form*

skala yang telah disiapkan, sehingga terdapat 42 dari 50 anggota Puspsi telah mengisi alat ukur *work engagement* maupun kualitas kehidupan kerja.

Sedangkan 8 personil lainnya dari sampel jenuh Puspsi TNI tidak berkenan untuk dilakukan pengabilan data skala, sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam pengolahan data dan dinyatakan gugur, maupun dikarenakan tugas-tugas yang sedang menumpuk dijalani. Maka dari itu, peneliti rasa cukupkan dalam pengambilan data penelitian. Tahap selanjutnya setelah mendapatkan hasil data penelitian yang peneliti butuhkan peneliti melakukan pengubahan data yang diperoleh dari bentuk (SS,S,N,TS,STS) ke dalam bentuk angka yang sudah ditetapkan.

Pada hasil data yang telah diperoleh peneliti peneliti menguji hasil penelitian untuk menguji temuan studi dengan mengaplikasikan aplikasi SPSS *for windows 20 version*. Kendala pada riset ataupun pada penelitian ini berada saat pelaksanaan pengambilan data penelitian maupun saat uji coba alat ukur. Hal ini dikarenakan terdapat kegiatan instansi yang menumpuk maupun sedang sibuk, sehingga membuat responsif surat terhambat pada saat pengujian alat ukur maupun saat pengambilan data penelitian.

Di dalam penyusunan skala berperilaku kualitas kehidupan kerja sebagai skala yang peneliti gunakan, peneliti kurang mendalami dalam penyusunan alat ukur, yang membuat saat pelaksanaan uji alat ukur dan uji keterbacaan beriringan. Kemudian dalam sisi lain peneliti menyadari dalam penyusunan laporan penelitian peneliti kurang fokus dalam penulisan laporan

sehingga terdapat kesalahan dalam penyusunan laporan *typo* dalam laporan dan terdapat laporan yang tertinggal belum dimasukkan kedalam *drive* laporan penelitian. Kendala lain membuat pengambilan data penelitian sangat singkat dan saat pengambilan data penelitian membutuhkan dua alat bantu berupa skala langsung (menggunakan cetak) dan menggunakan *form* skala (*google form*) dikarenakan kegiatan instansi yang menumpuk maupun sedang sibuk sehingga tidak dapat ditinggalkan.

### C. Hasil Penelitian

Berikut ini deskripsi perolehan penelitan dari responden yang telah dilaksanakan dengan rincian sebagai berikut:

#### 1. Deskriptif Statistik

##### a. Uji Empirik dan Hipotetik

Uji empirik dan uji hipotetik sebagai deskripsi data tambahan penelitian yang diperlukan untuk memberikan pemahaman dan untuk memudahkan interpretasi data yang dikumpulkan untuk penelitian ini. Pengujian mengaplikasikan aplikasi *microsoft excel* dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Rumus *Excel* Nilai Empirik

Mencari nilai maksimal	: =MIN(nilai1: nilai2:...)
Mencari nilai minimal	: =MAX(nilai1: nilai2:...)
Mencari nilai rata-rata	: =AVERAGE(nilai1: nilai2:...)
Mencari nilai jangkawan	: =RANK(nilai1: nilai2:...)
Mencari nilai standar deviasi	: =STDEV(nilai1: nilai2:...)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Empirik dan Hipotetik

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Work Engagement</i>	Nilai Minimal	9	26
	Nilai Maksimal	45	45
Kualitas Kehidupan Kerja	Nilai Jangkawan	36	19
	Nilai Rata-rata	27	37
	Nilai SD	6	4
	Nilai Minimal	33	108
Kualitas Kehidupan Kerja	Nilai Maksimal	165	163
	Nilai Jangkawan	132	55
	Nilai Rata-rata	99	129
	Nilai SD	22	12

Ket:

Uji hipotetik : Skor didapati dari skala

Uji empiric : Skor didapati dari hasil penelitian

Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel *work engagement* memperoleh hasil rerata nilai empirik sebesar 37 dengan standar devisian 4. Sebaliknya, rerata hipotetik memperoleh hasil sebesar 27 dan mendapatkan standar devisian 6. Sangat jelas bahwa terdapat perbandingan antara hipotetik dan empirik pada tabel yang telah disediakan oleh peneliti.

Kemudian pada variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil rerata nilai empirik sebesar 129 dengan standar devisian 12. Sebaliknya, memperoleh hasil rerata nilai hipotetik sebesar 99 dan mendapatkan standar devisian 22. Sangat jelas bahwa terdapat perbandingan antara hipotetik dan empirik pada tabel yang telah disediakan oleh peneliti. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa pada

setiap variabel, *mean* empirik untuk variabel *work engagemenet* maupun kualitas kehidupan kerja lebih besar dari pada *mean* hipotetik.

#### b. Uji Kategorisasi

Kategorisasi dilakukan untuk menentukan apakah sebaran data penelitian masuk pada rentang kategori sangat rendah hingga kategori sangat tinggi, pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus kategorisasi jenjang (ordinal) dalam buku Azwar (2022) sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Rumus Norma Kategorisasi.

Katagorisasi	Rumus
Sangat Rendah	$X \geq \mu - 1.5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$
Sangat Tinggi	$\mu + 1.5\sigma < X$

Berlandaskan kalkulasi kategori pada variabel *work engagement* maupun kualitas kehidupan kerja hendak dimasukkan ke dalam lima kategori yang telah tertera dengan perincian berikut ini:

Tabel 4. 8 Norma Kategorisasi Nilai Empirik.

Katagorisasi	Norma <i>Work Engagement</i>	Norma Kualitas Kehidupan Kerja
Sangat Rendah	$X \leq 30$	$X \leq 112$
Rendah	$30 < X \leq 35$	$112 < X \leq 123$
Sedang	$35 < X \leq 39$	$123 < X \leq 135$
Tinggi	$39 < X \leq 44$	$135 < X \leq 146$
Sangat Tinggi	$X > 44$	$X > 146$

Tabel 4. 9 Kategorisasi Nilai Empirik.

Katagorisasi	<i>Work Engagement</i>		Kualitas Kehidupan Kerja	
	Frekuensi	Presentase (%)	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Rendah	1	2	2	5
Rendah	9	21	11	26
Sedang	19	45	18	43
Tinggi	8	19	7	17
Sangat Tinggi	5	12	4	10
Total	42	100%	42	100%

Tabel 4. 10 Norma Kategorisasi Nilai Hipotetik.

Katagorisasi	Norma	Norma Kualitas
	<i>Work Engagement</i>	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 4. 11 Kategorisasi Nilai Hipotetik.

Katagorisasi	<i>Work Engagement</i>		Kualitas Kehidupan Kerja	
	Frekuensi	Presentase (%)	Frekuensi	Presentase (%)
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
Total	42	100%	42	100%

Berlandaskan pada hasil perhitungan kategorisasi menggunakan nilai skor empirik yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan bahwa pada variabel *work engagement* diperoleh 1 kategorisasi yakni sangat rendah, 9 kategorisasi rendah, 19 kategorisasi sedang, 8 kategorisasi tinggi, dan 5 sangat tinggi. Selanjutnya pada variabel

kualitas kehidupan kerja kategorisasi sangat rendah: 2, rendah: 11, sedang: 18, tinggi: 7, sangat tinggi: 4. Kemudian pada hasil perhitungan kategorisasi menggunakan nilai skor hipotetik yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan bahwa pada variabel *work engagement* diperoleh 0 kategorisasi yakni sangat rendah, 0 kategorisasi rendah, 2 kategorisasi sedang, 15 kategorisasi tinggi, dan 25 sangat tinggi. Selanjutnya pada variabel kualitas kehidupan kerja kategorisasi sangat rendah: 0, kategorisasi rendah: 0, kategorisasi sedang: 7, kategorisasi tinggi: 27, kategorisasi sangat tinggi: 14.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Berdasarkan perolehan jumlah responden pada penelitian yang telah dijalankan kurang dari 50 orang responden, sehingga peneliti mengaplikasikan analisis model *Shapiro-Wilk* dimana model *Shapiro-Wilk* menurut Razali dan Wah (2011) dipergunakan disaat jumlah responden yang diperoleh < 50 responden, dengan sig >0,05 dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*.

Variabel	<i>Shapiro-Wilk</i>	
	Sig	Ket
<i>Work Engagement</i>	0,392	Normal
Kualitas kehidupan kerja	0,168	Normal

Hasil menemukan pada variabel *work engagement* mendapatkan hasil  $SW = 0,392$ , serta pada variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil  $SW = 0,168$ . Hasil ini menggambarkan bahwa kedua data variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Guna mengetahui apakah variabel yang sedang diteliti bersifat linear atau tidak, peneliti melakukan pengujian dengan mengaplikasikan *test for linearity* menggunakan taraf signifikan 5% jika  $p < 0,05$  bahwa terdapat linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Pengujian memanfaatkan alat bantu SPSS versi 20 *for windows*.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>f</i>	<i>P</i>	Interpretasi
<i>Work engagement</i> Kualitas kehidupan kerja	1,992	0,062	Linear

Hasil analisis data *test for linearity* memperoleh hasil uji linear kedua variabel didapatkan  $f = 1,992$  dan  $p = 0,062$  dimana nilai  $p$  lebih kecil dari  $f$  hitung, sehingga dapat diberi kesimpulan kedua variabel bersifat linear. Kesimpulan pada hasil perhitungan SPSS versi 20 *for windows* memperoleh perolehan nilai *linearity* 0,000 yakni  $p < 0,05$  sehingga kedua variabel dinyatakan linear.

### 3. Uji Hipotesis

Guna menentukan hubungan antara kedua variabel, pengujian mengaplikasikan uji korelasi *product moment*. Dengan ketentuan korelasi kedua variabel dianggap signifikansi apabila skor yang didapatkan  $<0.05$  maupun sebaliknya.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis.

Variabel	<i>r</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>	<i>p</i>	Interpretasi
<i>Work engagement</i> Kualitas kehidupan kerja	0,576	0,332	0,000	Hipotesis di terima

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel *work engagement* maupun variabel kualitas kehidupan kerja memperoleh korelasi positif, pada perhitungan angka signifikan  $p = 0,000$  ( $<0,05$ ) dan jumlah korelasi kedua variabel memperoleh hasil  $r = 0,576$ . Selain itu, koefisien determinasi untuk melihat sumbangsih kedua variabel sebesar  $r^2 = 0,332$  (33,2%). Hasil pada uji hipotesis ini menunjukkan terdapat korelasi kualitas kehidupan kerja terhadap *work engagement* sebesar 0,576, dan variabel tambahan lain yang belum diteliti oleh peneliti memengaruhi. Sugiyono (2019) menjelaskan tingkat koefisien korelasi, yang terdiri dari lima tingkatan:

Tabel 4. 15 Kriteria Koefisien Korelasi.

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019).

Nilai hubungan koefisien kedua variabel diperoleh berjumlah 0,576 ( $r = 0,576$ ) hal ini membuktikan bahwa jika dilihat pada tabel menyatakan terdapat afiliasi antara kedua variabel tersebut sangat terkait satu sama lain. Ini dikarenakan jumlah angka koefisien korelasi diantara 0,40 – 0,599 masuk kedalam hubungan yang sedang dan menunjukkan tanda positif. Pada hasil perhitungan juga menunjukkan terdapat korelasi signifikan jarak kedua variabel yang sedang. Ini menyatakan ternyata terdapat kaitan antara kedua variabel yang diteliti, dengan presumsi jika kualitas kehidupan kerja semakin tinggi maka *work engagement* akan tinggi pula, begitupun sebaliknya. Berdasarkan pemaparan yang disampaikan hipotesis pada penelitian dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Puspsi TNI.

#### D. Pembahasan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa apakah ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Puspsi TNI. Adapun data yang telah peneliti peroleh dari 42 orang anggota yang berdinasi di Puspsi TNI kemudian peneliti analisis untuk menjawab hipotesis dugaan sementara terkait topik masalah yang peneliti angkat. Analisis pada riset yang telah dilaksanakan ini peneliti mengaplikasikan uji korelasi *product moment* guna melihat hubungan kedua variabel.

Akan tetapi sebelum peneliti melakukan uji korelasi *product moment* peneliti melakukan uji statistik berdasarkan data yang telah peneliti peroleh dari sebaran total responden berjumlah 42 orang anggota yang mengisi. Pada uji statistik empirik dan uji statistik hipotetik sebagai deskripsi data tambahan yang penelitian perlukan untuk memberikan pemahaman guna memudahkan interpretasi data yang ada dengan gambaran sebaran responden hasil penelitian. Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel *work engagement* memperoleh hasil *mean* empirik sebesar 37 dengan standar deviasi 4. Sebaliknya, *mean* hipotetik memperoleh hasil sebesar 27 dan mendapatkan standar deviasi 6. Sangat jelas bahwa terdapat perbandingan antara hipotetik dan empirik pada tabel yang telah disediakan oleh peneliti.

Kemudian pada variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan hasil *mean* empirik sebesar 129 dengan standar deviasi 12. Sebaliknya, memperoleh hasil

*mean* hipotetik sebesar 108 dan mendapatkan standar deviasi 24. Sangat jelas bahwa terdapat perbandingan antara hipotetik dan empirik pada tabel yang telah disediakan oleh peneliti. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa pada setiap variabel, *mean* empirik untuk variabel *work engagemet* maupun kualitas kehidupan kerja lebih besar dari pada *mean* hipotetik.

Selanjutnya untuk secara lebih lanjut dari hasil uji statistiak empirik dan uji statistik hipotetik peneliti melakukan uji kategorisasi untuk mengetahui dan menempatkan sebaran setiap responden dalam kategori berdasarkan jenjang kategori sangat rendah hingga kategori sangat tinggi yang peneliti gunakan. Hasil perhitungan menggunakan skor empirik memperoleh hasil perhitungan kategorisasi pada variabel *work engagement* diperoleh 1 kategorisasi yakni sangat rendah, 9 kategorisasi rendah, 19 kategorisasi sedang, 8 kategorisasi tinggi, dan 5 sangat tinggi. Selanjutnya pada variabel kualitas kehidupan kerja kategorisasi sangat rendah: 2, rendah: 11, sedang: 18, tinggi: 7, sangat tinggi: 4. Kemudian pada hasil perhitungan kategorisasi menggunakan nilai skor hipotetik yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan bahwa pada variabel *work engagement* diperoleh 0 kategorisasi yakni sangat rendah, 0 kategorisasi rendah, 2 kategorisasi sedang, 15 kategorisasi tinggi, dan 25 sangat tinggi. Selanjutnya pada variabel kualitas kehidupan kerja kategorisasi sangat rendah: 0, kategorisasi rendah: 0, kategorisasi sedang: 1, kategorisasi tinggi: 27, kategorisasi sangat tinggi: 14.

Berlandaskan pada hasil perhitungan yang telah di peroleh dan telah dianalisis oleh peneliti mendapatkan hasil nilai korelasi signifikansi antara kedua

variabel adalah 0.000, dengan perhitungan yang diperoleh tidak lebih besar dari 0.05 ( $p < 0.05$ ). Dengan demikian, kedua variabel pada penelitian yang dijalankan memiliki hubungan yang positif satu dengan yang lainnya. Artinya, hipotesis dalam penelitian yang dijalankan ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada anggota di Pusat Psikologi TNI.

Dengan demikian hasil membuktikan dan menyatakan pada para anggota yang berdinasi di Puspsi TNI percaya bahwa ketika kualitas kehidupan kerja anggota tinggi 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 mereka bekerja secara positif di tempat para anggota berdinasi, serta semakin terealisasi segala hak maupun kebutuhan anggota dalam bertugas, maka mereka akan lebih terlibat dengan organisasi tempat mereka berdinasi. Begitupun ketika anggota memperoleh perhatian dan sikap lebih dari rekan maupun atasan maka akan membuat 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 ditempat mereka berdinasi. Hasil riset pada penelitian menunjukkan kearah selaras dengan penjelasan yang disampaikan oleh Bakker dan Leiter (2010) maka kualitas

kehidupan kerja adalah satu dari sekian banyak faktor yang mampu untuk mempengaruhi *work engagement*, tertera pada faktor *job resource*. Maka dari itu, pada riset yang dijalankan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memainkan peran penting dalam mendorong para anggota yang berdinamika untuk mencurahkan seluruh perhatian mereka pada pekerjaan dan mengembangkan perasaan yang mengikat dengan pekerjaan yang sedang anggota jalani.

Schaufeli dan Bakker (2004) mengartikan *work engagement* menjadi keadaan daya pikir yang positif, memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan memiliki ciri *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dimana *engagement* merupakan situasi afektif maupun kognitif lebih mendalam serta berkelanjutan pada kondisi sesaat dan terbatas. Pendapat serupa disampaikan Bakker dan Albrecht (2018) menyatakan *work engagement* didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku pekerja yang sepenuhnya terlibat dengan pekerjaannya. Pekerja dengan keterikatan diri dapat menampilkan sikap antusias, menjalankan tugas secara optimal, dan tidak menghindari pekerjaannya sebelum diselesaikan.

Pendapat sama juga disampaikan oleh Khan (Atieq & Basid, 2023) *work engagement* sebagai perasaan yang membuat anggota organisasi terhubung dengan pekerjaan mereka, selama proses pembentukan *work engagement* semua SDM yang ada di dalam organisasi menjalankan tugas maupun mengekspresikan diri di tempat bekerja secara fisik, emosional, dan kognitif dalam waktu jam bekerja. Serta menurut Yudianti (2017) *work engagement* adalah kualitas hubungan antara seorang pekerja dan pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki

*engagement* tinggi maka mereka akan menunjukkan 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.

Berdasarkan pada hasil analisis pada ketiga aspek yaitu pada aspek semangat (*vigor*) yang merupakan suatu keadaan di mana anggota akan menunjukkan 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 berdinasi 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 berdinasi. 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 berdinasi menjalankan segala tugas yang diberikan memiliki jiwa keterlibatan penuh dalam menjalankan segala tugas yang diberikan kepada diri anggota. Ketika anggota bekerja, mereka akan segera menyelesaikan tugas dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada instansi tempat anggota TNI maupun PNS Kemhan berdinasi. 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 terakhir penyerapan/ penghayatan (*absorption*) yang merupakan suatu kondisi di mana 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 menunjukkan terdapat hubungan sedang dan menunjukkan arah yang positif pada variabel yang diteliti, ini menggambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada diri anggota ini baik. Penelitian ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Adiyah dan Mulyana (2023) dimana pekerja akan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dalam karir dan pekerja akan merasakan bahwa pekerja didukung para rekan kerja, maupun instansi mereka bekerja secara keseluruhan. 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. Karna pekerja yang mempunyai kehidupan kerja baik mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka Salsabila dan Mulyana; Pratiwi dan

Izzati (Adiyah & Mulyana, 2023).

Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat *work engagement* dapat dipengaruhi kedalam dua faktor yaitu *personal resource* maupun *job resource*. Pada *personal resource* menjadi cara untuk mengevaluasi diri sendiri secara positif, dan *job resource* menjadi cara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan cara umpan balik kinerja, dukungan dari rekan kerja, dan evaluasi di tingkat organisasi. Kemudian menurut Bakker dan Albrecht (Bantam, 2022) untuk dapat mempengaruhi *work engagement* terdapat tiga faktor *job resource* terkait bagaimana bekerja membantu untuk pencapaian di dalam organisasi, memangkas tuntutan kerja, maupun meningkatkan pertumbuhan serta pengembangan para pekerja yang berhubungan melalui fisik dan mental pekerja, meliputi kewenangan, umpan balik kinerja, dukungan sosial, pelatihan supervisor, dukungan organisasi, dan pengembangan profesional. *Salience of job resources* atau *job demands* terkait bagaimana para anggota membantu pekerja untuk mengetahui cara kerja yang sesuai untuk membantu menghadapi dan memenuhi pekerjaan, meliputi tuntutan kerja berlebih, masalah emosional, membaruan organisasi, dan desakan kerja, serta lingkungan pekerjaan kurang menyenangkan secara fisik. *Personal resource* menjadi evaluasi diri menuju positif guna keberhasilan untuk mengatur dan memberi pengaruh pada lingkungannya, meliputi harga diri, ketahanan terhadap tekanan, *self-efficacy*, cara menyelesaikan masalah, dan optimis.

Walaupun *engagement* adalah bentuk pilihan yang diambil oleh pekerja, akan tetapi institusi juga harus mendukung para pekerja untuk lebih terlibat, bahkan jika mereka memilih untuk berpartisipasi Smith dan Markwick (Dewi dkk., 2020). Pada hal ini karena, menurut Salsabila, Sofiah, dan Prasetyo (2024) dalam membangun lingkungan kerja yang lebih kompetitif perlu adanya lingkungan kerjanya ramah dan memiliki standar kehidupan kerja yang tinggi, sehingga secara keseluruhan bahwa kualitas hidup kerja mengacu pada lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental pekerja dan 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 mereka di setiap pekerjaan. Dengan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat, anggota TNI maupun PNS Kemhan dapat dengan mudah mencapai tujuan instansi tempatnya berdinan. Menurut Iswati dan Mulyana (2021) lingkungan tempat bekerja yang baik akan akan diperoleh pada saat instansi tempat berdinan meninggikan kualitas kehidupan kerja maka itu semua akan dimiliki dan dirasakan oleh pekerja yang ada.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah presepsi 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 berdinis, terkait bagaimana para anggota TNI maupun PNS Kemhan mengeluarkan baik itu tenaga, keterampilan, pikiran, sosial, maupun partisipasi di dalam segala proses dalam pengambilan keputusan, maupun partisipasi yang representatif. Pada aspek ini akan menggambarkan terkait bagaimana anggota TNI maupun PNS Kemhan yang berdinis di Puspsi dapat terpengaruh dan mempengaruhi terkait semangat kerja untuk tempat anggota berdinis. Disaat para anggota TNI maupun PNS Kemhan bersemangat untuk berpartisipasi maka yang akan terjadi menurut Cascio (Bekti, 2015) akan terciptanya kerja sama antar pekerja maupun bidang yang ada untuk ikut andil, hal ini dikarenakan dalam kualitas kehidupan kerja tidak akan bisa untuk diputuskan secara sepihak. Pernyataan ini juga selaras dengan apa yang di sampaikan oleh Muharsih (Saputra & Bantam, 2023) bahwa pada setiap bidang yang ada memiliki suatu faktor yang melekat agar tidak menghambat tercapainya tujuan dari instansi sendiri.

Dalam aspek pengembangan karir menjadi sebuah proses untuk mengidentifikasi terkait potensi yang dimiliki oleh diri para anggota terkait karir, materi serta mengaplikasikan cara yang tepat guna mengembangkan segala potensi yang dimiliki. Pada bagian ini, akan membahas terkait bagaimana instansi berusaha dalam mengembangkan dan meningkatkan akan kemampuan anggota TNI ataupun PNS Kemhan dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun perilaku saat menjalankan tugas. Menurut Robbins dan Judge (Bekti, 2015)

mengartikan bahwa dalam peningkatan karir bertujuan guna memadukan akan kemampuan maupun kualifikasi pada diri para anggota. Hal ini karena dalam produksi kerja memerlukan pengembangan dan pengelolaan karir agar terciptanya kapasitas kerja yang meningkat.

Kemudian dalam 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 pada 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. Pada 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. Menurut Wirandha dan Heryadi (2023) didalam berkomunikasi juga akan dapat memberikan informasi yang diperlukan, instruksi, dan nasehat dalam bantuan yang diberikan anggota TNI maupun PNS Kemhan kepada anggota lain ataupun kepada instansi tempat anggota TNI maupun PNS Kemhan berdinan. Selain hal itu, dalam berkomunikasi yang baik akan tercapainya keadilan dengan memberikan bentuk pujian melalui kata-kata, memberikan dorongan kepada teman dan tidak memilih teman kerja berdasarkan status sosialnya Heryadi, Yuliasari, Ambarwati, dan Fathurosyiddin (2021).

Selanjutnya pada ada aspek kesehatan merupakan dimana sebuah pekerjaan menjadi kondisi yang memerlukan kesejahteraan fisik, kesejatraan mental, dan kesejatraan sosial pada tempat bekerjanya bukan sekadar tidak adanya penyakit yang dirasakan. Kemudian pada 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, Susanti, dan Buchdadi (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 berdinan untuk dapat memberikan ketersediaan akan fasilitas memadai yang dipergunakan dalam memenuhi kebutuhan anggota dan menciptakan disiplin kerja, kesetiaan, dan dedikasi penuh yang diharapkan

instansi (Wijayanti & Permoni, 2022).

Pada aspek keamanan merupakan aspek yang menggambarkan terkait bagaimana organisasi menjamin akan kelangsungan anggota yang berdinam, seperti anggota TNI maupun PNS Kemhan tidak akan dimutasikan ketempat 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 seorang anggota TNI maupun PNS Kemhan sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan lama bekerja. Dimana pada aspek ini akan menggambarkan terkait instansi apakah 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 berdinasi 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 TNI maupun PNS Kemhan terhadap instansi tempat mereka berdinasi. Anggota TNI maupun PNS Kemhan yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk memajukan instansi. Apa bila dalam diri para anggota yang berdinasi memiliki rasa kebanggaan pada instansi tempat para anggota bertugas maka menurut Helmi; Deni (Handayani, Heryadi, & Wibowo, 2024) akan menunjukkan kedisiplinan untuk mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan. Kebanggaan pekerja juga dapat dipengaruhi oleh identitas instansi kepedulian lingkungan, dan partisipasi yang diberikan oleh stakeholder.

Beberapa penelitian yang searah pada penelitian ini yakni penelitian yang telah dilaksanakan oleh Dewi dkk., (2020) dengan perolehan data penelitian membuktikan bahwa dalam variabel kualitas kehidupan kerja maupun *work engagement* menggambarkan hubungan positif dengan perolehan perhitungan menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,464 dan nilai signifikan 0,00 ( $p < 0,01$ ) memperlihatkan bahwa pada penelitian yang telah dilaksanakan membuktikan adanya hubungan antara kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang sedang. Penelitian lain yang mendukung dengan penelitian

peneliti yaitu penelitian yang telah dilaksanakan oleh Nurendra dan Purnamasari (2017) dengan perolehan data penelitian membuktikan bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* menggambarkan hubungan positif dengan perolehan perhitungan menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dan nilai signifikan 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang membuktikan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh oleh Adisyah dan Mulyana (2023) dengan perolehan data penelitian membuktikan bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* menggambarkan hubungan positif dengan perolehan perhitungan menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,481 dan nilai signifikan 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang membuktikan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang sedang. Kemudian penelitian Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) perolehan data penelitian membuktikan bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* menggambarkan hubungan positif dengan perolehan perhitungan menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,345 dan nilai signifikan 0,002 ( $p < 0,05$ ) yang membuktikan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang rendah. Serta penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabila dan Mulyana (2022) perolehan data penelitian membuktikan bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* menggambarkan hubungan positif dengan perolehan perhitungan menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 dan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang membuktikan

bahwa adanya hubungan antara kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat pada perolehan perhitungan pada koefisien korelasi pada penelitian yang telah dilaksanakan dan pada penelitian-penelitian lain yang membuktikan bahwa selain kualitas kehidupan kerja, masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi *work engagement*. Hal ini dikarenakan bahwa tingkat hubungan antara variabel belum masuk kepada kriteria tingkat hubungan yang tinggi. Pandangan ini searah dengan yang disampaikan Avianto (2019) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah struktur yang bergantung pada pekerja di instansi mencakup pada loyalitas, komitmen, dan keterikatan kerja, serta keseimbangan dalam kehidupan kerja, kontrak psikologis, dan kepuasan.

Maka dari hal itu, dalam penelitian ini terdapat banyak faktor lain yang mampu mempengaruhi *work engagement*, kualitas kehidupan kerja bukan satu-satunya faktor utama yang mampu mempengaruhi. Berlandaskan hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh sebesar 0,576 nilai pada variabel *work engagement* dengan kualitas kehidupan kerja. Pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa hanya 33,2% dari variabel kualitas kehidupan kerja mempengaruhi sumbangsih pada variabel *work engagement*, dan 66,8% lainnya dapat dipengaruhi pada faktor faktor lain.

Seperti pada faktor internal *Self efficacy* memberikan sumbangsih sebesar 76,8% (Affandi & Sutioningsih, 2023). *Resiliensi* memberikan sumbangsih

sebesar 12,9% (Astika & Saptoto, 2016) kemudian pada penelitian Steven dan Prihatsanti (2017) memberikan sumbangsih 54,5%. *Work motivation dan job satisfaction* memberikan sumbangsih sebesar 63,60% (Riyanto & Endri, 2021). *Self Determination* memberikan sumbangsih sebesar 30,3% (Syafira & Hatta, 2022). *Organization Based Self-Esteem* memberikan sumbangsih sebesar 80,3% (Fabiola & Prakoso 2022). *Psychological Well-being* memberikan sumbangsih sebesar 75,2% (Utami, 2020). *Perceived competency* memberikan sumbangsih sebesar 28,8% (Wardani & Fatimah, 2020). *Psychological Capital* memberikan sumbangsih sebesar 34,1% (Hariyadi, 2019). Makna Kerja memberikan sumbangsih sebesar 62,7% dan *Occupational self efficacy* memberikan sumbangsih sebesar 56,7% (Wahyuni, 2017).

Sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan transformasional memberikan sumbangsih sebesar 57% (Lisabella & A.R, 2021). *Perceived organizational support* memberikan sumbangsih sebesar 33,8% (Mufarrikhah, Yuniardi, & Syakarofath, 2020). 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 anggota TNI maupun PNS Kemhan.