

---

## Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya

**Aprilina**

Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya  
Aprilina.s.psi.anpeg@gmail.com

**Andik Matulesy**

Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

**Rr. Amanda Pasca Rini**

Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

### Abstrak

Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sebagai faktor *job resource* dan harga diri berbasis organisasi sebagai faktor *personal resource*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. (2) hubungan harga diri berbasis organisasi dan keterikatan kerja. (3) hubungan kualitas kehidupan kerja melalui harga diri berbasis organisasi terhadap keterikatan kerja. Sampel penelitian sebanyak 244 orang PNS di instansi Pemerintah Kota Palangka Raya. Analisa data menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan (1) kualitas kehidupan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai t hitung 1,311 dan signifikansi 0,191 ( $p > 0,05$ ). (2) Harga diri berbasis organisasi secara langsung berpengaruh sangat signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai t hitung 9,616 dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). (3) Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja melalui harga diri berbasis organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,332.

**Kata Kunci** : keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja, harga diri berbasis organisasi.

### Pendahuluan

Dalam era reformasi birokrasi saat ini PNS dituntut memiliki profesionalisme kerja, tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi. Banyaknya keluhan mengenai perilaku disiplin PNS khususnya terkait ketaatan terhadap jam kerja dan kehadiran kerja serta jumlah pelanggaran yang semakin meningkat di

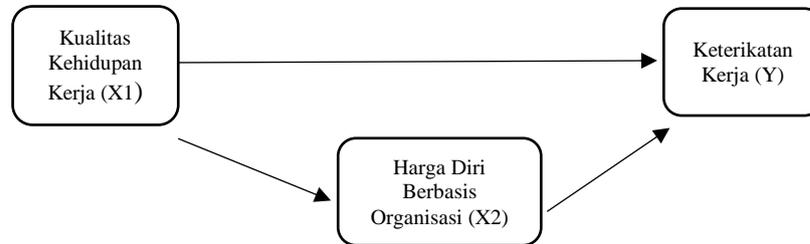
---

lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya mengindikasikan rendahnya kedisiplinan PNS yang dapat menghambat organisasi pemerintah dalam mewujudkan tujuannya. Hanggani (2017) dalam penelitiannya menemukan ada hubungan signifikan antara keterikatan kerja dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) organisasi pemerintahan perlu memperhatikan keterikatan kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab dan kedisiplinan terhadap pekerjaannya.

Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya *job resource* dan *personal resource*. *Job resources* mengacu pada aspek-aspek lingkungan terkait pekerjaan, yaitu aspek fisik, sosial atau organisasional sedangkan *personal resources* mengacu pada keadaan psikologis individu, yaitu *optimism*, *self efficacy*, *resiliency* dan *self esteem*. Salah satu aspek *job resource* yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tahir (2012) yang membuktikan bahwa keterikatan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Selain itu, aspek lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah harga diri berbasis organisasi sebagai aspek *personal resource*. Dwitasari dan Widyasari (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa harga diri berbasis organisasi terbukti secara signifikan mempengaruhi keterikatan kerja.

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan harga diri berbasis organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Devin and Farbod (2016) yang menemukan korelasi signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan harga diri berbasis organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan mengarah pada rasa kepuasan yang dapat meningkatkan harga diri berbasis organisasi pegawai.

Berikut merupakan konsep hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan harga diri berbasis organisasi dengan keterikatan kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Keterikatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang dicirikan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Macey, *et al* (dalam Siswono, 2016) mengatakan keterikatan kerja adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Pegawai dengan keterikatan kerja akan lebih bekerja keras dan meningkatkan usaha dalam pekerjaannya untuk kesuksesan organisasi dibandingkan pegawai yang tidak terikat. Dengan demikian keterikatan mengacu pada energi terfokus yang diarahkan pada tujuan organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek penting dalam keterikatan kerja, yakni:

a. *Vigor* (kekuatan mental atau fisik)

Merupakan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental selama bekerja, kesiapan untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tetap tekun meskipun menghadapi kesulitan dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Mengacu pada keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan dan merasakan keberartian, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Dedikasi yang tinggi berhubungan dengan cara kerja karyawan yang mampu menimbulkan antusiasme dan tantangan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

c. *Absorption* (absorpsi)

Mengacu pada konsentrasi yang penuh, merasa senang menjalankan pekerjaannya, merasa waktu berlalu begitu cepat dan sulit memisahkan diri dengan pekerjaan.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Walton (dalam Fernandes *et al*, 2017) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi pegawai terhadap pekerjaan terutama dalam kebutuhan kepuasan kerja dan kesehatan mental. Sementara Hammer and Sanchez (dalam Hammer dan Zimerman, 2011) mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi pribadi terhadap lingkungan kerja dan pengalaman seperti persepsi kontrol, kepuasan, keterlibatan, komitmen, keseimbangan kerja dan kehidupan, dan kesejahteraan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan organisasi seseorang. Walton (dalam Fernandes *et al*, 2017) menyatakan kualitas kehidupan kerja memiliki delapan aspek utama, yakni :

a. Imbalan yang adil dan sesuai

Tolak ukur imbalan yang adil meliputi pembagian keuntungan dan hasil, hubungan antara penawaran dan permintaan dan rata-rata gaji penduduk menunjukkan apakah ada keadilan dalam pembayaran. Imbalan yang sesuai bukan hanya memenuhi kebutuhan pekerja tetapi juga harus memiliki perbedaan yang signifikan antara upah jika dibandingkan dengan fungsi yang sama di perusahaan lain.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Dimensi ini mencakup lingkungan fisik dan jam bekerja. Hal ini terkait dengan kesehatan lingkungan kerja yakni situasi yang mengurangi risiko kecelakaan dan masalah kesehatan pegawai saat melakukan pekerjaan. Pengaturan jam kerja yang wajar dengan memperhitungkan daya tahan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan.

c. Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan diri

Dimensi ini mencakup memberikan otonomi tertentu kepada karyawan (kesempatan untuk membuat keputusan terkait pelaksanaan tugas),

kesempatan untuk melakukan berbagai macam tugas, penilaian kinerja untuk mengetahui kualitas kinerja dan pemberian tanggung jawab pekerjaan.

d. Kesempatan pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan

Hal ini berhubungan dengan peluang untuk pertumbuhan profesional, keamanan dan stabilitas kerja. Aspek ini dihubungkan dengan kesempatan mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan peningkatan kesempatan menggunakan pengetahuan dan keterampilan baru.

e. Integrasi sosial di tempat kerja

Integrasi sosial di tempat kerja menggambarkan rasa komunitas, relasi sosial, kesetaraan sosial, mobilitas sosial dan tidak adanya prasangka. Hal ini terkait kesempatan yang setara tanpa perlakuan diskriminatif.

f. Konstitusionalisme di tempat kerja

Keberadaan konstitusionalisme untuk melindungi pekerja dari tindakan yang kejam. Aspek tersebut terkait perlindungan pekerja, privasi, kebebasan ekspresi, perlakuan adil dan kesetaraan didepan hukum.

g. Kerja dan ruang kehidupan keseluruhan

Karyawan tidak boleh memaksakan diri terus menerus. Kerja keras terus menerus menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis. Oleh karena itu, harus ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Hal tersebut digambarkan melalui peran yang seimbang di tempat kerja, perubahan geografis, waktu untuk rekreasi bersama keluarga dan stabilitas waktu.

h. Relevansi sosial kehidupan kerja

Relevansi sosial kehidupan kerja menggambarkan sejauhmana perusahaan menunjukkan tanggung jawab sosial terhadap lingkungan yang berpengaruh terhadap peningkatan harga diri karyawan. Hal tersebut digambarkan sebagai citra perusahaan, kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan, integrasi komunitas, kualitas produk atau layanan dan praktek ketengakerjaan.

### **Harga Diri Berbasis Organisasi**

Pierce *et al* (1989) menyatakan harga diri berbasis organisasi merupakan pengembangan dari konsep harga diri secara umum dalam konteks organisasi.

---

Pierce dan Gardner (2004) menyatakan harga diri berbasis organisasi sebagai tingkat sejauh mana seseorang percaya bahwa dirinya penting, mampu dan layak sebagai anggota organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan harga diri berbasis organisasi merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang mencerminkan tingkat keyakinan individu terhadap dirinya sebagai anggota organisasi apakah dia dipandang penting, mampu dan layak.

Menurut Coopersmith (dalam Riadi, 2017), aspek-aspek dalam harga diri terdiri dari :

a. *Significance* (Keberartian)

*Significance* merupakan penerimaan, perhatian dan kasih sayang dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan popularitasnya.

b. *Power* (Kekuasaan)

*Power* menunjukkan suatu kemampuan untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain.

c. *Competence* (Kompetensi)

*Competence* dimaksudkan sebagai keberhasilan mencapai prestasi dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik. Kesuksesan dalam area *competence* ditandai dengan tingginya tingkat performa, sesuai dengan tingkat kesulitan tugas dan tingkat usia.

d. *Virtue* (Kebajikan)

Menunjukkan adanya suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral, etika, dan agama. Hal ini ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang dilarang dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan oleh moral, etika, dan agama.

### Metode Penelitian

Populasi penelitian dibatasi pada PNS yang bekerja di Kantor, Dinas, Badan Sekretariat, Inspektorat dan Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya sehingga jumlah populasi sebanyak 2.116 orang. PNS tenaga

pendidikan yang bekerja di sekolah dan PNS tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dan puskesmas tidak dimasukkan kedalam populasi karena memiliki jam kerja dan kebijakan tunjangan kinerja yang berbeda. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Penentuan besaran sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90%. Subyek penelitian berjumlah 244 orang PNS.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang disusun oleh peneliti dalam bentuk skala Likert. Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan pada tiga aspek yang mengacu pada teori Schaufeli dan Bakker (2004) yakni *vigor* (kekuatan mental atau fisik), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (absopsi) yang terdiri dari 20 aitem dengan koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0,307 sampai 0,602 dan reliabilitas sebesar 0,859. Penyusunan skala kualitas kehidupan kerja mengacu pada sepuluh aspek berdasarkan teori Walton (dalam Fernandes *et al*, 2017) yakni imbalan yang adil dan sesuai, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan diri, kesempatan pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan, integrasi sosial di tempat kerja, konstitusionalisme di tempat kerja, kerja dan ruang kehidupan keseluruhan dan relevansi sosial kehidupan kerja. Skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 50 aitem dengan koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0,299 sampai 0,719 dan reliabilitas sebesar 0,933. Penyusunan skala harga diri berbasis organisasi mengacu aspek-aspek teori Coopersmith (dalam Riadi, 2017) yang disusun dalam konteks organisasi yakni: *significance* (keberartian), *power* (kekuasaan), *competence* (kompetensi) dan *virtue* (kebajikan). Skala ini terdiri dari 20 aitem dengan koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0,376 sampai 0,689 dan reliabilitas sebesar 0,893.

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 1 menunjukkan nilai rerata kualitas kehidupan kerja sebesar 130,58 berada pada kategori tinggi, nilai rerata harga diri berbasis organisasi sebesar 53,19 berada pada kategori tinggi dan nilai rerata keterikatan kerja sebesar 56,99

berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti rata-rata subjek penelitian memiliki kualitas kehidupan kerja, harga diri berbasis organisasi dan keterikatan kerja yang tergolong tinggi.

Tabel 1. Deskripsi Statistik

	N	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja	244	130,58	18,457
Harga Diri Berbasis Organisasi	244	53,19	7,727
Keterikatan Kerja	244	56,99	7,697

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Keterikatan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja	Harga Diri Berbasis Organisasi	Kategori
$X \leq 20$	$X \leq 50$	$X \leq 20$	Sangat Rendah
$20 < X \leq 33,33$	$20 < X \leq 83,33$	$20 < X \leq 33,33$	Rendah
$33,33 < X \leq 46,66$	$83,33 < X \leq 116,66$	$33,33 < X \leq 46,66$	Sedang
$46,66 < X \leq 60$	$116,66 < X \leq 150$	$46,66 < X \leq 60$	Tinggi
$60 < X$	$150 < X$	$60 < X$	Sangat Tinggi

### Uji Koefisien Regresi (uji t)

Pada tabel 3 diketahui nilai t hitung untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 1,311 dan signifikansi sebesar 0,191 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel kualitas kehidupan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Y). Selanjutnya variabel harga diri berbasis organisasi (X2) memiliki nilai t hitung 9,616 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti variabel harga diri berbasis organisasi secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap keterikatan kerja.

Tabel 3 menunjukkan nilai Beta pada kolom *Standardized coefecient* pada variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,080 yang artinya nilai jalur antara kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap keterikatan kerja (Y) secara langsung adalah sebesar 0,080 ( $P1 = 0,080$ ). Nilai jalur antara variabel harga diri berbasis organisasi (X2) terhadap keterikatan kerja (Y) sebesar 0,584 ( $P3 = 0,584$ ). Model persamaan regresi 1 yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,718 + 0,033 X1 + 0,582 X2 + e$$

Tabel 3. Hasil Uji koefisien regresi (Uji t) tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21,718	3,050		7,121	,000
1 Kualitas Kehidupan Kerja	,033	,025	,080	1,311	,191
Harga Diri Berbasis Organisasi	,582	,060	,584	9,616	,000

Pada tabel 4 diketahui nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 0,00 ( $p < 0,01$ ) yang berarti variabel kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap harga diri berbasis organisasi (X2). Nilai Beta pada kolom *Standardized coefecient* pada variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,570 yang artinya nilai jalur antara kualitas kehidupan kerja terhadap harga diri berbasis organisasi adalah sebesar 0,570 ( $P2 = 0,570$ ). Model persamaan regresi 2 yang terbentuk adalah sebagai berikut :

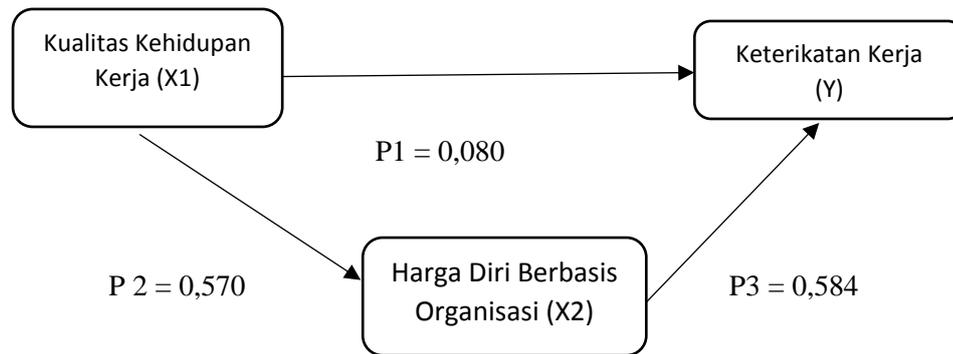
$$Y = 22,026 + 0,239 X1 + e$$

Tabel 4. Hasil Uji koefisien regresi (Uji t) tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22,026	2,916		7,554	,000
1 Kualitas Kehidupan Kerja	,239	,022	,570	10,795	,000

### Analisis Jalur

Tahap berikutnya adalah menghitung nilai analisis jalur diagram hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja, harga diri berbasis organisasi dan keterikatan kerja adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. Diagram Jalur Hubungan X1- X2 - Y**

Analisis pengaruh X1 melalui X2 terhadap Y diketahui pengaruh langsung sebesar 0,080, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui X2 terhadap Y adalah  $0,570 \times 0,584 = 0,332$ . Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu  $0,080 + 0,332 = 0,412$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung adalah 0,080 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,332 sehingga pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ( $0,332 > 0,080$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

## Pembahasan

### Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis uji koefisien regresi (uji t) diketahui nilai t hitung sebesar 1,311 dan signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 0,191 ( $p > 0,05$ ) sehingga hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja (X1) secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Y). Hasil temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Tahir (2012) yang menyatakan ada pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tingkat kualitas kehidupan kerja PNS Kota Palangka Raya berada pada kategori tinggi (rerata = 130,58). Artinya PNS Pemerintah kota Palangka Raya menilai organisasi telah mampu memenuhi kebutuhan mereka. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja secara

langsung tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja PNS kota Palangka Raya. Kepuasan pegawai terhadap kualitas kehidupan kerja secara langsung tidak menyebabkan PNS merasa terikat dengan pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik sampel dalam penelitian yang menimbulkan perbedaan persepsi dan reaksi terhadap pekerjaan terutama dalam pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja dan kesehatan mental.

Hal lain yang menyebabkan kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi keterikatan kerja pegawai dapat terjadi karena kebutuhan pegawai bukan hanya bersifat fisiologis tetapi juga psikologis seperti harga diri dan aktualisasi diri. Hal ini senada dengan pendapat Rhoades and Eiesenberger (dalam Devin and Farbod, 2016) yang menyatakan saat ini orang bekerja bukan hanya untuk kebutuhan fisiologis tetapi juga kebutuhan non-material seperti harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dalam bentuk pertumbuhan dan pencapaian tujuan karir.

Keterikatan kerja PNS kota Palangka Raya berada pada kategori tinggi (rerata = 56,99). Hal ini berarti PNS kota Palangka Raya menunjukkan sikap positif kepada organisasi dan merasa terikat dengan pekerjaannya. Namun hal ini terjadi bukan karena pengaruh langsung dari kualitas kehidupan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja PNS kota Palangka Raya. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi keterikatan kerja hanya terjadi jika terdapat variabel pengantara (*intervening variable*) yang mendukung keterikatan kerja.

### **Hubungan Antara Harga Diri Berbasis Organisasi dan Keterikatan Kerja**

Variabel harga diri berbasis organisasi (X2) memiliki nilai t hitung 9,616 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti variabel harga diri berbasis organisasi (X2) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap keterikatan kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Peningkatan harga diri berbasis organisasi pada PNS kota Palangka Raya akan mempengaruhi terjadinya peningkatan keterikatan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil temuan Dwitasari dan Widiasari (2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa harga diri berbasis organisasi secara parsial mempengaruhi keterikatan kerja.

---

Pierce dan Gardner (2004) menyatakan harga diri berbasis organisasi berkaitan dengan penilaian individu terhadap dirinya sebagai anggota organisasi. Pegawai dengan harga diri berbasis organisasi yang tinggi menilai dirinya sebagai anggota organisasi memiliki kemampuan untuk memenuhi tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ia yakin dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga tidak akan menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dan terus berusaha dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan harga diri berbasis organisasi memiliki keterikatan kerja yang nampak dalam semangat dan kegigihan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menantang. Pegawai dengan harga diri berbasis organisasi tinggi percaya bahwa perannya cukup diperhitungkan oleh organisasi dan pekerjaan yang dilakukannya memberi dampak positif bagi organisasi. Mereka merasa dirinya diterima, dihargai dan menjadi bagian yang penting dalam organisasi sehingga membuat diri mereka semakin terikat dengan pekerjaan.

Pegawai dengan harga diri berbasis organisasi tinggi menunjukkan adanya suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral, etika, dan agama. Mereka berupaya untuk mempertahankan etika dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai dengan harga diri berbasis organisasi tinggi akan bekerja dengan mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku. Mereka juga akan menunjukkan sikap positif terhadap jam kerja yang berlaku sehingga mengurangi perilaku terlambat atau ketidakhadiran kerja.

Harga diri berbasis organisasi merupakan penilaian individu terhadap dirinya dalam konteks organisasi. Hasil penilaian individu baik positif maupun negatif akan mempengaruhi perilakunya dalam organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian ini diketahui pegawai yang memiliki harga diri berbasis organisasi tinggi memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Sebaliknya pegawai dengan harga diri berbasis organisasi rendah memiliki keterikatan kerja yang rendah. Dengan demikian, harga diri berbasis organisasi merupakan salah satu faktor dalam *job resource* yang menjadi prediktor untuk mengetahui keterikatan kerja PNS Pemerintah kota Palangka Raya.

---

## Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Harga Diri Berbasis Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja

Besarnya pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja adalah 0,080 ( $P1=0,080$ ) dan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja melalui harga diri berbasis organisasi adalah sebesar 0,332 ( $P2 \times P3$ ) sehingga pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ( $0,332 > 0,080$ ) yang berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja melalui harga diri berbasis organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja PNS Pemerintah kota Palangka Raya. Berdasarkan hal tersebut maka variabel harga diri berbasis organisasi dapat dijadikan salah satu sarana untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan harga diri berbasis organisasi pegawai adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Davis dan Newstrom (1996) menyatakan kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Hal ini senada dengan pendapat Luthans (2006) yang menjelaskan konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan tidak merusak atau menurunkan derajat kemanusiaan. Organisasi yang menganggap penting penghargaan terhadap manusia akan membuat pegawai merasa diterima, dihargai dan menilai dirinya sebagai bagian penting dari organisasi sehingga berdampak pada rasa bangga dan perasaan memiliki serta ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan organisasi dan berdampak pada semakin meningkatnya harga diri berbasis organisasi pegawai.

Harga diri berbasis organisasi pegawai dalam diri individu akan meningkat ataupun menurun seiring dengan penilaian individu terhadap kondisi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan harga diri pegawai dalam konteks organisasi. Salah satu aspek dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Fernandes *et al*, 2017) adalah pemberian gaji yang adil dan sesuai.

Pemberian gaji atau imbalan yang tidak sesuai dengan hasil kinerja atau perbandingan gaji yang tidak adil jika dibandingkan dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama akan menyebabkan pegawai merasa kinerjanya tidak diperhitungkan oleh organisasi sehingga menurunkan rasa keberartian sebagai anggota organisasi. Aspek lain dalam kualitas kehidupan kerja adalah kesempatan pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan.. Organisasi yang memberikan pola karir yang jelas untuk setiap pegawai dengan peluang kenaikan pangkat, promosi atau jaminan terhadap pendapatan akan memberikan rasa puas terhadap organisasi. Pegawai akan merasa keberadaannya dalam organisasi mendapatkan perhatian dari organisasi sehingga menumbuhkan harga diri berbasis organisasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi keterikatan kerja melalui harga diri berbasis organisasi. Harga diri berbasis organisasi menjadi variabel pengantara yang meningkatkan keterikatan kerja PNS Pemerintah kota Palangka Raya.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja PNS Pemerintah kota Palangka Raya. Keterikatan kerja PNS Pemerintah kota Palangka Raya secara signifikan dipengaruhi oleh harga diri berbasis organisasi. Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja melalui harga diri berbasis organisasi.

### **Saran**

1. Bagi instansi Pemerintah Kota Palangka Raya
  - a. Mengatasi permasalahan keterikatan kerja yang rendah dengan membuat kebijakan yang membantu memulihkan harga diri berbasis organisasi pegawai melalui kegiatan konseling pegawai.
  - b. Mempertahankan keterikatan kerja PNS kota Palangka Raya yang tergolong tinggi dengan cara :

- 
- 1) Memberikan gaji yang adil dan sesuai (berbasis kompetensi) besarnya gaji yang diterima menggambarkan tingkat keahlian dan kompetensi pegawai sehingga membuat pegawai merasa dihargai berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.
  - 2) Memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara rutin atau kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
  - 3) Menyusun pola karir yang jelas bagi setiap pegawai sehingga pada waktunya dapat mempromosikan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi.
  - 4) Menjaga lingkungan kerja yang aman dan meminimalisir resiko kecelakaan kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana keselamatan kerja yang memadai.
  - 5) Meningkatkan kualitas layanan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Bagi penelitian selanjutnya
- a. Melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan subjek lain yakni PNS tenaga kesehatan (perawat, bidan, dokter dan jabatan lainnya) yang bekerja di rumah sakit atau puskesmas dan PNS tenaga pendidikan (guru) yang bekerja di sekolah.
  - b. Melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai.
  - c. Melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai faktor *job resource* dan *self efficacy*, optimisme dan resiliensi sebagai faktor *personal resource*.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*. Vol. 13 No. 3, 2008, 209-223.
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4,) 265–269.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga.
- Devin, H., & Farbod, D. (2016). Relationships Among Work Life, Mental Health Status And Organisation-Based Self- Esteem. *Proceedings Of The Latvian Academy Of Sciences. Section B, Vol. 70 (2016), No. 6 (705)*, pp. 365–369.
- Dwitasari, A.I., & Widyasari, S.D. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan Organizational-based self esteem terhadap Work engagement. *Jurnal Mediapsi, Volume 1 nomor 1, desember 2015*, hal 40-50.
- Fernandes,R.B., Martins, B.S., Caixeta, R.P., & Antonialli, L.M. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios, Vol. 38 (No 03) Año 2017, Pág. 5*
- Hammer, L.B., & Zimmerman, K.L. (2011). Quality Of Work Life. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 3: (pp 399-431)*
- Hanggani. (2017). *Hubungan Antara Work Engagement Dengan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop 1 Jakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Islam Negeri
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organizational-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal* 1989, Vol. 32, No. 3, 622-648.
- Pierce, J. L., dan Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management* 2004 30(5), 591–622.
- Riadi, M. (2017). *Pengertian, Aspek, Komponen dan Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri*. Diambil tanggal 25 April 2018, dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/pengertian-aspek-komponen-dan-faktor-yang-mempengaruhi-harga-diri.html>

- Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Agora Vol. 4, No. 2, (2016)*, 458-466.
- Tahir, R. (2012). Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis. Vol 3, No 2*.