

# PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. AVIA SEJAHTERA ISKANDAR (ASI) PANGKALAN BUN

<sup>1</sup>Walid Jumlad, <sup>2</sup>Cornelia Kaja Putri

*Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan seberapa besar pengaruh dari aspek-aspek kualitas kehidupan kerja (quality of work life) secara parsial dan simultan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 7 Juli 2019 sampai dengan 7 Agustus 2019 di Bandar Udara Iskandar Pangkalan Bun dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. Sedangkan yang menjadi sampelnya adalah karyawan yang sudah bekerja di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun lebih dari tiga bulan.*

*Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari empat variabel (kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja) hanya terdapat satu variabel (pengembangan karir) yang berpengaruh secara parsial dan signifikan. Hasil uji f menyatakan bahwa semua aspek quality of work life berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. Didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:  $Y = 31,376 + 0,300 X_1 - 0,429 X_2 + 1,147 X_3 + 0,382 X_4$ . Hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa aspek kompensasi yang layak, rasa bangga dan keselamatan lingkungan kerja tidak berpengaruh sedangkan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.*

**Kata Kunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, PT. Avia Sejahtera Iskandar*

## Abstract

*This study aims to explain the effect of the aspects quality of work life employees simultaneously or partially on employee work engagement in the PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. This research was conducted on July 7th July 2019 through 7th August 2019 at Iskandar Pangkalan Bun Airport which was conducted by distributing questionnaires to 30 respondents. The population taken in this study were all employees in the PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. While the sample was employees who have worked in PT. ASI more than three months.*

*The results show that of the four variables (proper compensation, sense of pride, career development and work environment) are only one variables (career development) which have a partial and significant effect. The f test results state that all aspects of Quality of Work Life (proper compensation, pride, career development and work environment) have a positive and significant positive effect on the work engagement of PT. ASI employees. The regression equation is obtained as follows:  $Y = 31,376 + 0,300 X_1 - 0,429 X_2 + 1,147 X_3 + 0,382 X_4$ . The results of the t test or partial test show that aspects of proper compensation, sense of pride and work environment have no effect while career development have a partial and significant effect on employee work engagement in the PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.*

**Keywords :** *Quality of Work Life, Work Engagement, PT. Avia Sejahtera Iskandar*

## Pendahuluan

Dunia usaha dihadapkan pada persaingan yang cukup tinggi. Setiap perusahaan harus berinovasi untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung inovasi dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, hal tersebut didukung oleh pendapat Gary Dessler (2016), “Sebagai rekanan masyarakat tempat kita beroperasi, mereka punya tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip

---

<sup>1</sup>Email Address : [walid.jumlad@sttkd.ac.id](mailto:walid.jumlad@sttkd.ac.id)

Received 3 Februari 2021, Available Online 1 Juli 2021

bisnis tertentu”. Perusahaan *Airport Services* atau biasa disebut *Ground Handling* PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) yang beroperasi untuk melayani pengguna jasa pada maskapai Garuda Indonesia, Nam Air, dan Wings Air. PT. Avia Sejahtera Iskandar berdiri pada tanggal 25 September 2015 oleh Koperasi Bandar Udara Iskandar Pangkalan Bun, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Sebagai penyedia jasa terhadap pelayanan perusahaan penerbangan tentunya PT. ASI harus memiliki SDM yang berkualitas dalam kinerjanya atau disebut dengan *Quality of Work Life*.

*Quality of Work Life* menurut Cascio (2003) diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk berkontribusi dalam organisasi secara keseluruhan. Peneliti hanya mengambil empat aspek dari kesembilan aspek yang ada di dasarkan pada keterikatan kerja dimana aspek yang diambil adalah 1) Kompensasi yang Layak; 2) Rasa Bangga; 3) Pengembangan Karir dan 4) Keselamatan Lingkungan Kerja yang mana keterikatan kerja menurut Lockwood (2007) adalah memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan yang berarti dalam pengembangan karir dan lingkungan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil keempat aspek tersebut juga dikarenakan apakah dengan penyedia jasa bagi maskapai seperti Garuda Indonesia, Nam Air dan Wings Air memiliki tingkat kompensasi yang layak seperti penghargaan dan tunjangan terhadap setiap karyawannya sehingga karyawan mempunyai kewajiban untuk menjaga nama baik perusahaan dan merasa bangga bekerja di PT ASI. Begitu pula dengan pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja, apakah PT. ASI memberikan kesempatan belajar kepada karyawan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan serta apakah lingkungan tempat karyawan bekerja telah memenuhi *Standard of Procedure* (SOP) atau belum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. Serta penelitian ini layak dilakukan karena kualitas kehidupan kerja yang masih rendah ditemukan di lingkungan PT. ASI. Hasil pengamatan peneliti di PT. ASI menunjukkan bahwa *quality of work life* yang dirasakan karyawan masih rendah dan keterikatan kerja karyawan selama bekerja juga rendah. Hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan yang berharga bagi PT ASI untuk bisa meningkatkan keterikatan kerja bagi karyawan sehingga mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

## Tinjauan Pustaka

### *Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2003) mendefinisikan bahwa *quality of work life* adalah sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Cascio (2003) yang terdiri dari empat dari sembilan aspek diantaranya adalah kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja. 1) Kompensasi yang layak (*equitable compensation*), menurut Hasibuan (2014) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. 2) Rasa bangga terhadap institusi (*pride*), perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi dan lebih peduli terhadap lingkungan. 3) Pengembangan karir (*career development*), mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. 4) Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), menurut Hariandja (2009), secara umum kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja dengan memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja, mematuhi semua standar dan

syarat kerja dan mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

### **Keterikatan Kerja**

Teori keterikatan kerja yang digunakan adalah teori *work engagement* (Bakker & Leiter, 2010) yang terdiri dari tiga aspek yaitu :

**Vigor**, merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja.

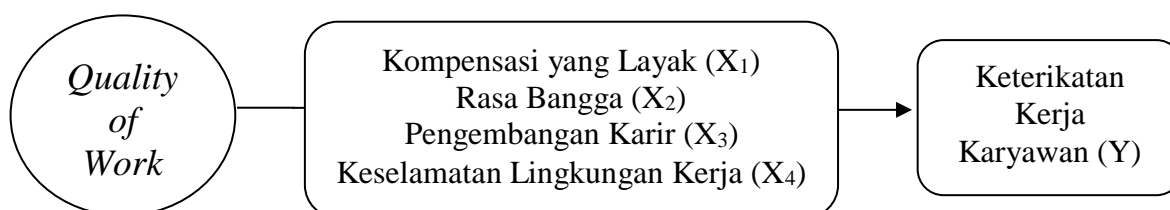
**Dedication**, merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya, ditandai dengan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi.

**Absorption**, merupakan keterikatan karyawan yang ditandai dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya dan sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

### **PT. Avia Sejahtera Industri (ASI)**

Perusahaan perseroan (persero) Avia Sejahtera Iskandar (ASI) didirikan pada tanggal 25 September 2015 di Pangkalan Bun, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. PT.ASI bergerak dibidang usaha penunjang kegiatan atau *Ground Handling* di bandara yang meliputi jasa pelayanan menyeluruh dari sebelum berangkat (*pre-flight*) dan sampai keberangkatan (*post-flight*) pada Maskapai Garuda Indonesia, Nam Air dan Wings Air. PT. ASI memiliki total karyawan yang berjumlah 41 (empat puluh satu) orang.

### **Kerangka Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Dengan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh antara aspek kompensasi yang layak terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
- H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh antara aspek rasa bangga terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
- H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh antara aspek pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
- H<sub>4</sub>** : Terdapat pengaruh antara aspek keselamatan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
- H<sub>5</sub>** : Aspek kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang mana asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kompensasi yang layak sebagai ( $X_1$ ), rasa bangga ( $X_2$ ), pengembangan karir ( $X_3$ ) dan keselamatan lingkungan kerja ( $X_4$ ) sedangkan variabel *dependen* keterikatan kerja karyawan sebagai variabel ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun yang berjumlah 41 orang.

Teknik penentuan sampel (*sampling*) menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Peneliti mengambil sampel dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja di *Ground Handling* lebih dari tiga bulan, maka sampel yang peneliti ambil sebagai responden adalah sebanyak 30 orang karyawan *Ground Handling* PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI).

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan selama satu bulan yaitu pada bulan Juli sampai Agustus 2019. Lokasi penelitian berada di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Bandar Udara Iskandar Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 30 responden yang berisi pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data akan dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistic 22.0*. Kemudian, data akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, hipotesis akan diuji secara parsial menggunakan uji T, dan diuji secara simultan menggunakan uji F.

## Hasil Dan Pembahasan

### Deskripsi Data Responden

Dari 30 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari jenis kelaminnya, dominan responden adalah laki-laki, dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang (77%). Berusia < 24 tahun adalah sebanyak 19 orang (64%). Dilihat dari pendidikan terakhirnya, dominan pendidikan terakhir responden adalah SMA, dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang (77%). Sedangkan jika dilihat dari golongan jabatan karyawan PT. ASI memiliki pegawai tetap dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang (77%).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* (kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja) terhadap variabel *dependen* yaitu keterikatan kerja karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. Berdasarkan hasil olah data menggunakan IBM SPSS *Statistic 22.0* diperoleh nilai konstanta sebesar 31,376. Koefisien kompensasi yang layak sebesar 0,300, koefisien rasa bangga sebesar -0,429, koefisien pengembangan karir sebesar 1,147, koefisien keselamatan lingkungan kerja sebesar 0,382. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:  $Y = 31,376 + 0,300 X_1 - 0,429 X_2 + 1,147 X_3 + 0,382 X_4$ .

- Y = Keterikatan kerja karyawan
- $X_1$  = Kompensasi yang layak
- $X_2$  = Rasa bangga
- $X_3$  = Pengembangan karir
- $X_4$  = Keselamatan lingkungan kerja

## Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 1. Hasil Uji T**

Variabel	t-hitung	Signifikan
Kompensasi yang layak	0,902	0,376
Rasa bangga	1,402	0,173
Pengembangan karir	2,916	0,007
Keselamatan Lingkungan kerja	1,274	0,214

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas didapatkan besar nilai t-hitung variabel kompensasi yang layak, rasa bangga dan keselamatan lingkungan kerja lebih kecil dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_4$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang layak ( $X_1$ ), rasa bangga ( $X_2$ ) dan keselamatan lingkungan kerja ( $X_4$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja ( $Y$ ). Variabel pengembangan karir didapatkan besar nilai t-hitung  $2,916 > 2,052$  t-tabel dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima sehingga variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja ( $Y$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,387	4	83,097	8,131	,000 <sup>b</sup>
	Residual	255,479	25	10,219		
	Total	587,867	29			

a. Dependent Variable: KETERIKATAN\_KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, PENGEMBANGAN\_KARIR, RASA\_BANGGA, KOMPENSASI\_YANG\_LAYAK

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan f-hitung sebesar 8,131 dengan nilai signifikan f sebesar 0,000, Diketahui bahwa f-tabelnya adalah 2,74 dengan signifikan 0,05 maka dari itu  $8,131 > 2,74$  yang berarti  $H_5$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang layak ( $X_1$ ), rasa bangga ( $X_2$ ), pengembangan karir ( $X_3$ ) dan keselamatan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel keterikatan kerja karyawan ( $Y$ ).

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,752 <sup>a</sup>	,565	,496	3,197	

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, PENGEMBANGAN\_KARIR, RASA\_BANGGA, KOMPENSASI\_YANG\_LAYAK

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,752, yang berarti ada keterkaitan erat antara kompensasi yang layak ( $X_1$ ), rasa bangga ( $X_2$ ), pengembangan karir ( $X_3$ ) dan keselamatan lingkungan kerja ( $X_4$ ) dengan keterikatan kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,496, yang berarti keterikatan kerja karyawan di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun

dipengaruhi oleh kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan keselamatan lingkungan kerja yaitu sebesar 49,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan dan parsial. Terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas setiap butir pertanyaan dan pernyataannya dan didapatkan bahwa pertanyaan yang digunakan semua valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) didapatkan bahwa nilai f-hitung bernilai 8,131 dengan signifikan 0,000 hal ini berarti aspek kompensasi yang layak, rasa bangga, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun dilihat dari f hitung yang lebih besar dari f tabel dan signifikan lebih kecil dari probability (5%).

Dilakukan pula uji parsial (uji T) pada setiap variabel *independent* dan didapatkan bahwa tidak semua aspek *quality of work life* berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan. Ternyata hal yang pada awalnya dianggap berperan penting untuk membuat karyawan menjadi produktif tidak juga berpengaruh besar. Seperti contoh pengaruh kompensasi yang layak, dimana setiap karyawan akan merasa lebih giat bekerja saat diberi *reward* begitu pula sebaliknya, sedangkan sesuatu yang dianggap berperan lebih kecil atau tidak terlalu penting memiliki pengaruh yang cukup besar. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bahwa kompensasi yang layak tidak berpengaruh dikarenakan beberapa pegawai merasa upah yang didapatkan tidak berbanding lurus dengan kinerja yang telah diberikan, begitu pula juga dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh beberapa pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang layak seperti karyawan akan merasa senang apabila mendapat *reward* dari pimpinan atas hasil kerjanya ataupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung oleh peneliti bahwa PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun belum mengakomodasi secara baik sistem pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hanya satu dari empat aspek *Quality Of Work Life* yang berkontribusi dominan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan yaitu aspek pengembangan karir. Hal ini disebabkan karena karyawan akan merasa lebih giat dalam bekerja jika karyawan diberikan bekal seperti pelatihan-pelatihan yang menunjang dan mengembangkan keterampilan dalam karirnya guna menambah wawasan dalam pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang secara nyata telah diterapkan secara baik di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun. Sebanyak tiga aspek *Quality Of Work Life* yang belum berkontribusi dominan terhadap peningkatan keterikatan kerja karyawan yaitu aspek kompensasi yang layak, rasa bangga dan keselamatan lingkungan kerja. Hal ini menandakan tiga aspek tersebut belum secara nyata diterapkan dengan baik di perusahaan.

## Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi yang layak ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung 0,902 dengan nilai signifikan 0,376. Dapat disimpulkan bahwa aspek kompensasi yang layak tidak berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
2. Variabel rasa bangga ( $X_2$ ) memiliki nilai t-hitung 1,402 dengan nilai signifikan 0,173. Dapat disimpulkan bahwa aspek rasa bangga tidak berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.

3. Variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) memiliki nilai t-hitung 2,916 dengan nilai signifikan 0,007. Dapat disimpulkan bahwa aspek pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
4. Variabel keselamatan lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai t-hitung 1,274 dengan nilai signifikan 0,214. Dapat disimpulkan bahwa aspek keselamatan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.
5. Variabel kompensasi yang layak ( $X_1$ ), rasa bangga ( $X_2$ ), pengembangan karir ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.

## Saran

Saran untuk perusahaan, berdasarkan hasil yang sudah didapat sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan aspek-aspek *Quality of Work Life* guna menunjang keterikatan kerja karyawan itu sendiri sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan tercapai. Perusahaan juga dapat memperhatikan aspek kompensasi yang layak agar dapat memenuhi apa yang menjadi hak karyawan, seperti kompensasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan golongan karyawan sehingga rasa bangga juga bisa dibangun dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang telah diraih. Bentuk penghargaan ini bisa berupa penghargaan *best employee of the month* maupun pemberian bonus dan kenaikan jabatan serta menambahkan kegiatan sosial di luar pekerjaan yang turut melibatkan karyawan yang akan membangun kebanggaan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan untuk menjaga keselamatan kerja karyawan. Pelatihan diadakan dengan maksud mengajarkan kepada karyawan cara untuk menyelamatkan diri dari adanya ancaman kecelakaan kerja. PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun harus memastikan agar terciptanya lingkungan kerja karyawan yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga menjadi salah satu penunjang agar semakin erat keterikatan kerja karyawan di PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.

Saran untuk peneliti selanjutnya, sesuai dengan hasil penelitian didapatkan bahwa hanya satu dari empat aspek yang berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap keterikatan kerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan aspek-aspek yang belum berpengaruh pada penelitian ini (kompensasi yang layak, rasa bangga dan lingkungan kerja) dan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan aspek-aspek QWL lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Avia Sejahtera Iskandar (ASI) Pangkalan Bun.

## Daftar Pustaka

- Bakker, A.B., and Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Cascio, Weyne F. (2003), *Managing Human Resorce Management Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 9th edition. New York America: McGraw-Hill Irwin.
- Gerry, Dessler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Hariandja, Marihot T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kirana, Mayang., dan Hadi, Cholichul. (2012). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Lockwood, N.R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role Society for Human Resource Management (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Pratiwi, Inceng. (2017). *Quality Of Work Life (QWL) Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

- Raharjo, Sahid. (2016). *Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linear Berganda*. (Online),(<https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>, diakses 23 April 2019).
- Sandjaja, B. (2011). *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Putakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA.