

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA WARTAWAN TV X JAKARTA

Tantia Dila Rahmayuni, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Tantiadila.rahmayuni@gmail.com

Abstrak

Wartawan merupakan ujung tombak media massa, karena wartawan menghasilkan bahan berita untuk disajikan bagi masyarakat luas sesuai dengan kaidah jurnalistik setiap harinya. Tugas pekerjaan yang bersifat rutin, dan tidak jarang dihadapkan dengan tenggat waktu yang singkat akan memberikan rasa jenuh dan membutuhkan semangat yang lebih, sehingga dibutuhkan *Work Engagement* atau Keterikatan Kerja pada diri wartawan. Bagi wartawan yang menghabiskan waktu dengan bekerja mencari berita, membutuhkan dukungan dari lingkungan berupa pemenuhan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan saat bekerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan saat bekerja erat kaitannya dengan *Quality of work life* atau Kualitas Kehidupan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada wartawan TV X Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convinience*. Sampel penelitian ini adalah 80 wartawan yang menjabat sebagai *correspondent*, *field producer*, dan *photo journalist*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kualitas Kehidupan Kerja (27 aitem; $\alpha = 0,919$) dan Skala Keterikatan Kerja (32 aitem; $\alpha = 0,933$). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan hasil (r_{xy}) = 0,345 dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,9% terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja; keterikatan kerja; wartawan

Abstract

The journalist profession is the spearhead of the mass media. Everyday journalist has the main task to produce news materials and presented to the public according to the rules of journalism. Daily work routine are confronted with short deadlines and will give a sense of exhaustion and need more spirit, and it takes work engagement on journalist. For journalist who spend their time searching for news, it takes support from the environment such as employee needs, so as to improve the quality of employees while working. Fulfillment of employees' needs while working related with quality of work life. This research aims to determine the relationship between quality of work life and work engagement among journalist of TV X Jakarta. The sampling technique used is *convinience* sampling. The sample are 80 journalist worked as *correspondent*, *field producer*, and *photo journalist*. Measuring instrument used is the Quality of Work Life Scale (27-items; $\alpha = 0,919$) and Work Engagement Scale (32-items; $\alpha = 0,933$). The results of simple regression analysis shows a significant positive relationship between quality of work life and work engagement ($r_{xy} = 0,345$; $p = 0,002$ ($p < 0,05$)). Therefore, quality of work life gives 11,9% effective contribution to work engagement.

Keywords: quality of work life; work engagement; journalist

PENDAHULUAN

Perkembangan media massa baik secara cetak, maupun elektronik tidak lepas dari pentingnya peran kegiatan jurnalistik dan wartawan yang selalu siap mencari berita (Winengku, 2015). Solihun (2016) menjelaskan, menjadi wartawan tidak hanya sekedar tekanan *deadline*, tetapi ada tekanan dari manajemen perusahaan, tekanan dari masyarakat, tekanan dari penguasa, dan tekanan dari preman. Pemberitaan yang tidak disukai oleh narasumber atau pihak terkait juga menjadi sumber ancaman bagi keselamatan wartawan. Berbagai macam risiko harus dihadapi oleh

wartawan, seperti penolakan, tudingan miring, mendapat ancaman, hingga perlakuan kasar atau kekerasan pada wartawan.

Hasil survei yang dilakukan *The 2012 Journalist Survey* menunjukkan, wartawan yang menghadapi tuntutan peran yang saling bertentangan, memiliki banyak konflik, dan sulit berkolaborasi akan lebih berisiko untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan wartawan lainnya. Produksi *online*, media sosial, perkembangan teknologi, dan harapan wartawan untuk dapat siap sedia selama 24 jam dalam satu minggu merupakan hal baru yang menyebabkan meningkatnya tuntutan kerja pada wartawan. Hal ini membuat situasi pekerjaan wartawan menjadi lebih kompleks. Sedangkan pada saat yang sama, sumber daya dari lingkungan kerja sebagai fungsi pendukung dalam menghadapi tuntutan kerja belum berjalan dengan baik, oleh karena itu terjadi ketidakseimbangan antara tekanan lingkungan dan sumber daya lingkungan (Kvam, 2013).

Tugas pekerjaan yang bersifat rutin dan tidak jarang dihadapkan dengan tenggat waktu yang singkat akan memberikan rasa jenuh dan membutuhkan semangat yang lebih. Oleh karena itu, agar tidak mudah jenuh dengan pekerjaannya, wartawan membutuhkan perasaan *engaged* atau terikat. Profesi wartawan merupakan salah satu profesi dan pekerjaan yang menantang, disisi lain semua jenis pekerjaan yang menantang akan berkaitan dengan *work engagement* atau keterikatan kerja.

Keterikatan kerja adalah keadaan psikis yang positif berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). *Vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* digambarkan dengan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditunjukkan dengan konsentrasi penuh dan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Keterikatan kerja adalah salah satu faktor utama dalam mengukur kekuatan atau *company's vigor* (Sardar, Rehman, Yousaf, & Aijaz, 2011). Karyawan yang *engaged* akan terbuka dengan pengalaman baru dan termotivasi untuk selalu berusaha agar menampilkan performa yang sempurna. Keterikatan kerja memungkinkan karyawan untuk memperluas pemikiran dan perilaku atau tindakan individu dengan membuat dorongan untuk memperkaya diri dengan pembelajaran dan pencapaian tujuan (Bakker & Xanthopoulou, 2013). Selain itu, keterikatan kerja juga memberikan dedikasi yang lebih baik untuk organisasi, juga perilaku inisiatif dan inovatif, serta kinerja yang lebih baik (Jenaro, Flores, Orgaz, & Cruz, 2010).

Bakker (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dari keterikatan kerja, yaitu *job resources* (sumber daya kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi), dan *job demands* (tuntutan kerja) yang dikenal dengan model JD-R. Menurut JD-R model, *job resources* atau sumber daya kerja akan lebih menonjol dan memiliki potensi ketika karyawan dihadapkan dengan *job demands* yang tinggi. *Job demands* yang tinggi dan diikuti dengan *job resources* yang rendah akan mengakibatkan *burnout* pada karyawan (Demerouti & Bakker, 2007). Selain itu, beban kerja, tuntutan emosional, dan organisasi juga memiliki hubungan yang positif dengan kelelahan emosional (Montgomery, Spanu, Baban, & Panagopoupou, 2015). Model JD-R juga menjelaskan, rintangan pekerjaan cenderung untuk menggagalkan pertumbuhan pribadi dan pencapaian tujuan, serta menyebabkan kognisi dan emosi negatif. Kognisi dan emosi negatif menyebabkan terjadinya penurunan tingkat keterikatan kerja, sedangkan untuk terlibat sepenuhnya dalam suatu pekerjaan

individu membutuhkan pemanfaatan diri baik secara kognitif dan emosional (Yuan, Li, & Tetric, 2015).

Memiliki tuntutan kerja lingkungan yang cenderung menantang dibutuhkan sumber-sumber pendukung yang dapat memenuhi tuntutan kerja sebagai wartawan. Sumber-sumber yang dapat menangani tuntutan kerja lingkungan seperti, partisipasi, dukungan sosial, kepercayaan dalam organisasi, kesempatan belajar, arti dari pekerjaan, dan keadilan organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan memunculkan semangat kerja, motivasi, komitmen, dan keterlibatan tinggi pada pekerjaan. Terpenuhinya kebutuhan masing-masing individu membuat karyawan akan dapat menggunakan potensi yang dimiliki dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan saat bekerja (Cascio, 2003).

Job resources berkaitan dengan *performance feedback, autonomy, dan learning opportunities*. Pemenuhan kebutuhan *job resources* dan kualitas karyawan ketika bekerja erat kaitannya dengan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan sejauh mana karyawan merasa bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman dalam organisasi dan merasa puas dengan pekerjaannya (Walton dalam Muller, Bezuidenhout, & Jooste, 2008). Walton (dalam Narehan, Hairunnisa, Norfadhillah, & Fresiamella, 2014) menekankan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan yang penting untuk menyelamatkan manusia dan nilai-nilai lingkungan yang telah diabaikan karena kemajuan teknologi dari pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Terdapat delapan kondisi yang diinginkan oleh karyawan juga sebagai aspek yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Muller, Bezuidenhout, & Jooste, 2008), yaitu *adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life space, dan social relevance*.

Pemilihan TV X Jakarta sebagai tempat penelitian dikarenakan TV X Jakarta merupakan salah satu stasiun televisi yang besar dan memiliki tuntutan kerja yang tinggi karena merupakan stasiun TV berskala internasional. Sebagai stasiun televisi yang masih berusia muda dan berskala internasional membuat TV X masih melakukan penyesuaian diri agar dapat diterima sepenuhnya sebagai salah satu media massa atau stasiun televisi di Indonesia. Penyesuaian tersebut membuat *turnover* di TV X Jakarta tergolong tinggi, yaitu sebesar 20-30% dalam 1 tahun. Angka *turnover* yang tinggi mengindikasikan adanya permasalahan dalam keterikatan kerja. Hal ini berkaitan dengan hasil survey *Global Workforce Study* pada tahun 2014, bahwa terdapat 66% tenaga kerja di Indonesia memiliki permasalahan *engagement* dengan pekerjaannya dan memilih untuk keluar dari perusahaan dalam kurun waktu dua tahun mendatang (Consultancy, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara empiris antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Semakin positif kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin negatif kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah keterikatan kerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah wartawan TV X Jakarta berada di bawah departemen *coverage* yang menjabat *correspondent, field producer, dan photo journalist* dengan minimal masa kerja satu tahun. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik

convenience. *Convenience* sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, yaitu yang ditemui peneliti secara kebetulan, dipandang cocok, serta bersedia menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Noor, 2015). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 123 wartawan dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 80 wartawan (L = 49, P = 31) dengan rentang usia 20 – 41 tahun (M usia = 29 tahun) dengan latar belakang pendidikan D3-S2. Alat ukur skala keterikatan kerja (34 aitem; $\alpha = 0,933$) disusun dengan memodifikasi alat ukur keterikatan kerja dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dalam bahasa Indonesia yang dibuat oleh Schaufeli, Gonzales-Roma, & Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) berdasarkan dimensi *vigor, dedication, dan absorption*. Alat ukur skala kualitas kehidupan kerja (27 aitem; $\alpha = 0,919$) disusun dengan memodifikasi alat ukur kualitas kehidupan kerja yang disusun oleh Timossi (2009) dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan aspek yang diungkap oleh Walton (dalam Muller, Bezuidenhout, & Jooste, 2008), yaitu *Adequate and fair compensation, Safe and healthy environment, Development of human capacities, Growth and security, Social integration, Constitutionalism, The total life space, dan Social relevance*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini berjumlah 80 orang wartawan yang terdiri dari 49 wartawan laki-laki dan 31 wartawan perempuan, sebanyak 52 orang pada rentang usia 20-30 tahun dan 28 orang pada rentang usia 31-41 tahun, dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak empat orang, S1 sebanyak 74 orang, dan S2 sebanyak dua orang, yang menjabat sebagai *correspondent* sebanyak 10 orang, *field producer* sebanyak 40 orang, dan sebagai *photo journalist* sebanyak 30 orang.

Sebelum uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,704 dengan $p = 0,705$ ($p > 0,05$) dan variabel keterikatan kerja sebesar 0,607 dengan $p = 0,855$ ($p > 0,05$). Kedua variabel tersebut memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti sebaran data variabel tersebut berbentuk normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai hubungan antar variabel sebesar 10,528 dengan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$), sehingga data dikatakan linier.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,345$ dengan nilai signifikan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,119 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,9% pada keterikatan kerja, sedangkan sisanya 88,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi pada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja adalah $Y = 79,193 + 0,309X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja (Y) akan berubah sebesar 0,309 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan (Sadullah & Kanten, 2012). Kualitas kehidupan kerja dapat menciptakan peningkatan kapasitas manusia dan relevansi sosial (Alqarni, 2016). Selain itu, kualitas kehidupan kerja merupakan prediktor yang dapat meningkatkan tidak hanya keterikatan kerja namun juga *job satisfaction*, *job performance*, serta *job effort* (Dada, 2006).

Hasil penelitian Sadullah dan Kanten (2012) menjelaskan bahwa perilaku karyawan saat bekerja dipengaruhi oleh kondisi manajerial dan lingkungan organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan performa dan komitmen organisasi. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memfasilitasi karyawan untuk memperhatikan kehidupan pribadinya serta penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga akan menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi (Irmawati & Wulandari, 2017).

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diketahui bahwa secara umum kondisi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan wartawan sebesar 51,25%, berada pada kategori sedang. Terdapat 23,75% yang memiliki kualitas kehidupan kerja rendah, 20% yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi, 3,75% sangat rendah, dan 1,25% sangat tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar wartawan merasakan adanya kondisi kerja yang cukup baik dengan adanya kompensasi yang cukup layak, lingkungan kerja yang cukup aman dan sehat, adanya kesempatan partisipasi dalam bekerja, pengembangan karir yang cukup baik, komunikasi yang cukup terbuka dan efektif, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta adanya kebermanfaatan pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengujian korelasi antara aspek *safe and healthy environment*, *development of human capacities* dan aspek *growth and security* yang menunjukkan kekuatan hubungan dan kontribusi paling besar kepada variabel keterikatan kerja dibandingkan dengan aspek lain. Hasil analisis didapatkan $r = 0,305$ dengan $p < 0,01$ dengan $r^2 = 0,172$, maka dapat dikatakan bahwa aspek *safe and healthy environment* memiliki sumbangan sebesar 17,2%. Selanjutnya hasil menunjukkan $r = 0,312$ dengan $p < 0,01$ dengan $r^2 = 0,097$, maka dapat dikatakan bahwa aspek *growth and security* memiliki sumbangan sebesar 9,7% terhadap variabel keterikatan kerja. Kemudian diikuti aspek *development of human capacities* yang memiliki pengaruh terhadap variabel keterikatan kerja, yaitu dengan nilai $r = 0,305$ berdasarkan signifikansi $p < 0,01$ dengan $r^2 = 0,093$, maka dapat dikatakan bahwa aspek *development of human capacities* memiliki sumbangan sebesar 9,3% terhadap variabel keterikatan kerja. Hal ini juga menandakan bahwa yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterikatan kerja pada wartawan adalah *safe and healthy environment*, *growth and security*, dan *development of human capacities*.

Sebanyak 66,25% wartawan TV X Jakarta memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, 26,25% sangat tinggi, dan 7,5% sedang. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas wartawan TV X Jakarta memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa wartawan TV X Jakarta bersedia mengerahkan berbagai usaha untuk pekerjaan, memiliki dedikasi dan antusias dalam bekerja, serta merasa nyaman bekerja sebagai wartawan di TV X Jakarta.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simbula & Guglielmi (2013) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan kesehatan mental, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kesehatan mental dan fisik yang baik serta merasa puas dengan pekerjaan dibandingkan

dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan memanfaatkan waktu dengan baik serta dapat meminimalisir distraksi, dan akan lebih cepat dalam memahami atau menangkap suatu informasi (Douglas, Bore, & Munro, 2016).

Keterikatan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kesehatan mental dan fisik, kepuasan kerja, maupun *organizational citizenship behavior*, namun juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku proaktif. Berdasarkan penelitian sebelumnya keterikatan kerja menunjukkan pengaruh signifikan secara positif terhadap perilaku proaktif. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki emosi positif, sehingga memiliki rasa keterikatan yang tinggi atas pekerjaan dan memiliki usaha-usaha yang lebih gigih untuk membuatnya semakin berkembang, dan semakin produktif. Selain itu, karyawan akan memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya yang lain yang ada dalam dirinya sehingga menghasilkan tindakan-tindakan yang lebih proaktif (Deviyanti & Sasono, 2015).

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, bagi TV X Jakarta diharapkan dapat meningkatkan pemberian fasilitas baik fisik maupun non fisik, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kenyamanan saat bekerja, kesempatan mengembangkan dan menggunakan kemampuan karyawan saat bekerja, serta kesempatan untuk terus bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan pribadi wartawan selama berada dalam organisasi yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja yang positif agar dapat mempertahankan keterikatan kerja yang tinggi. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti, kebahagiaan dalam bekerja, komitmen kerja, tuntutan kerja, karakteristik kepribadian, dukungan dari keluarga, serta lebih menyempurnakan alat ukur yang digunakan agar dapat mengungkap keterikatan kerja secara lebih mendalam. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan *setting* maupun karakteristik subjek yang berbeda dengan yang dilakukan dalam penelitian ini. Perbedaan *setting* penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja dari sudut pandang subjek yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta dengan nilai koefisiensi korelasi $r_{xy} = 0,345$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi skor kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah skor kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja. Kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,9% dalam mempengaruhi keterikatan kerja, sementara 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Aspek *safe and healthy environment, growth and security, dan development of human capacities* memberikan pengaruh paling besar terhadap keterikatan kerja dibandingkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alqarni, S, A, Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at king abdulaziz university. *International journal of humanities and social science*, 6(8), 118-135, ISSN: 2220-8488 (Print), 2221-0989 (Online)

- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269, DOI: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 2760-2779, Vol.24, No. 14, DOI: 10.1080/09585192.2012.751438.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.
- Consultancy. (2014). *Towers: Talent management issues for Indonesian firms*. Diunduh dari : <https://www.consultancy.uk/news/1133/towers-talent-management-issue-for-indonesian-firms>
- Dada, F.J. (2006). An empirical investigation of job stress, social support, service length and job strains. *Organizational behavior and human performance*, 27(2), 279-302.
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328, DOI: 10.1108.02683940710733115.
- Deviyanti, A.D., Sasono, A, D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia). *Jurnal ilmu manajemen magistra*, 1(1), 16-30, ISSN: 2442-4815.
- Douglas, H., Bore, M., & Munro, D. (2016). Coping with university education: The relationship of time management behaviour and work engagement with the five factor model aspects. *Learning and Individual Differences*, 45, 268-274, DOI: 10.1016/j.lindif.2015.12.004.
- Irmawati., Wulandari, A,S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal daya saing*, 19(1), 27-36, Diunduh dari: <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/5103/3405>.
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M., & Cruz, M. (2010). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4)865-875, DOI: 10.1111/j.1365-2648.2010.05526.
- Kvam, B. (2013). *Pressure on online journalist challenges job engagement*. Diunduh dari <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2013/job-satisfaction-1/article.2013-06-18.5767145869>
- Montgomery, A., Spanu, F., Baban, A., & Panagopoupou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout Research*, 2, 71-79, 10.1016/j.burn.2015.06.001.
- Muller, M., Bezuidenhout, M., & Jooste, K. (2008). *Health care service management*. Cape Town: Juta and Co.Ltd.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34, DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1136.

- Sadullah, O., & Kanten, S. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 360-366, Vol. 62, DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.057.
- Sardar, S., Rehman, A., Yousaf, U., & Aijaz, A. (2011). Impact of hr practices on employee engagement in banking sector of pakistan. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315, DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92, Diunduh dari: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i got the extra-mile: Reciprocal relationship between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 117-125, DOI: 10.5093/tr2013a17.
- Solihun, S. (2016). *Curahan perasaan mantan wartawan*. Diunduh dari : <http://nasional.kompas.com/read/2016/02/19/12473301/Curahan.Perasaan.Mantan.Wartawan>
- Winengku, D. N. (2015). *Menjadi wartawan*. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuan, Z., Li, Y., & Tetrick, L. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. *Applied Ergonomics* , 51, 163-171 <http://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.04.021>.