

# Pengaruh *Quality of Work-Life* Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19

Dian Wiryatmo Esti Shri Salindri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Penulis Korespondensi: Dian Wiryatmo Esti Shri Salindri; email: dianwiryatmo.88@gmail.com

## ABSTRAK

Revolusi Industri ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi, membuat dunia makin sempit dan tidak terbatas (*flat world*), sehingga menuntut penyesuaian terhadap perubahan-perubahan pada semua aspek kehidupan, termasuk dalam dunia industry. Dalam era dimana tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan Indonesia semakin kompleks dan kompetitif, kebutuhan pada sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara lain semakin meningkat. Berdasarkan kebutuhan tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja. Suasana kerja yang mendukung dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja akan menciptakan *quality of work life* sebagai salah satu faktor dari keterikatan kerja. Individu yang bekerja, menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja dan sering pekerjaan dibawa ke kehidupan mereka. Tekanan mental dalam sebuah pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan terhambat dapat mengakibatkan depresi dan kecemasan dalam dirinya akan berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan. Penulis melakukan literatur *review* untuk melihat pengaruh *quality of work life* sebagai wujud kesehatan mental karyawan dengan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19.

**Kata Kunci:** *Quality of Work-Life*, Keterikatan Kerja

## 1. Pendahuluan

Selama beberapa tahun terakhir ini, dunia selalu disuguhi dengan ketidakpastian lingkungan bisnis atau yang sering disebut sebagai VUCA (*volatile, uncertainty, complexity, ambiguity*). Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi, membuat dunia makin sempit dan tidak terbatas (*flat world*), sehingga menuntut penyesuaian terhadap perubahan-perubahan pada semua aspek kehidupan, termasuk dalam dunia industri (Prasetyo dan Trisyanti, 2019).

Perubahan dan perkembangan di sisi dunia yang satu akan mempengaruhi sisi dunia yang lain. Arus globalisasi terjadi di hampir seluruh negara di dunia. Aktivitas kerja sama antar negara semakin terbuka luas dan dapat dilakukan dengan bebas. Indonesia sebagai salah satu negara di dunia yang tidak menutup diri terhadap perubahan dan perkembangan, ikut menandatangani kesepakatan AFTA (*Asia Free Trade Area*) yaitu kesepakatan dalam bidang ekonomi yang diikuti oleh negara ASEAN, dimana aktivitas perdagangan dapat dilakukan secara bebas (Nasution, 2018). Hal ini membawa konsekuensi pada semakin meningkatnya tingkat kompetisi yang harus dihadapi oleh industri di Indonesia termasuk persaingan dalam mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Dalam era dimana tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan Indonesia semakin kompleks dan kompetitif, kebutuhan pada sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang mampu bersaing

dengan negara-negara lain semakin meningkat. Sumber daya manusia yang unggul yang produktivitasnya tinggi, proaktif dan memiliki inisiatif tinggi, serta mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir mereka (Timur, 2016). Berdasarkan kebutuhan tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja atau *work engagement* di dalam menjalani pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010). Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah *quality of worklife*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2020) bahwa semakin tinggi *quality of worklife* maka akan semakin tinggi keterikatan kerja, artinya *quality of worklife* dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada pekerja.

Banyak individu yang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja, dan tidak jarang membawa pekerjaan ke dalam waktu kehidupan pribadi mereka. Tekanan-tekanan dalam sebuah pekerjaan yang bisa menyebabkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan, dapat mengakibatkan depresi dan kecemasan dalam diri individu. Menurut Kasper et al (2003), kecemasan dan depresi adalah kondisi emosional yang kompleks di mana evaluasi kognitif, respon afektif dan fisiologis terlibat. Kecemasan dan depresi baik secara eksternal maupun internal merupakan bagian dari manusia normal sebagai respon terhadap stress atau tekanan. Kondisi seseorang yang bekerja dan mengalami stres berlebihan, akhirnya menimbulkan kondisi emosional secara bersamaan sistem kognitif, afektif dan fisiologis pada seorang pekerja aktif, maka akan dapat mengalami depresi dan kecemasan (dalam Quick & Tetrick, 2002). Dalam kehidupan pekerjaannya, seseorang pasti memiliki tekanan dan tuntutan yang berbeda-beda, yang apabila tidak dihadapi dengan keseimbangan hidup yang baik, akan membuatnya terganggu secara emosional. Gangguan emosional ini akan berdampak pada kesehatan mental seseorang. Menurut Quick dan Tetrick (2002) seseorang yang mengalami gangguan pada kesehatan mentalnya biasanya terlihat dari tekanan darah yang tinggi, cepat lelah, gangguan tidur, insomnia dan nafsu makan menjadi berkurang, yang pada akhirnya akan mengganggu semua aktivitas, termasuk juga berdampak pada kesehatan fisik karyawan.

Saat ini dunia sedang dihadapkan pada pandemic Covid-19, yang membuat orang harus menghadapi situasi yang baru dengan cepat. Adanya perubahan-perubahan di berbagai bidang kehidupan memaksa masyarakat untuk mengubah pola kehidupan kerja dan menuntut individu untuk dapat beradaptasi dengan kebiasaan-kebiasaan yang baru, diantaranya adalah dengan kebijakan meminimalkan kegiatan bersama dan di luar rumah, bekerja dari rumah atau *work from home*, melakukan pekerjaan secara daring, mengubah jam kerja hingga pengurangan jumlah pekerja dalam satu masa kerja, hingga pelambatan perekonomian negara. Kondisi tersebut jika berjalan dalam jangka waktu lama dapat menimbulkan permasalahan kecemasan sehingga mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Munculnya kecemasan seseorang terhadap kondisi kehidupannya termasuk pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsinya terhadap kualitas kehidupan kerjanya, dan dapat mempengaruhi keterikatannya dengan pekerjaan. Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis akan membahas mengenai *quality of work life* dan keterikatan kerja karyawan dalam masa pandemi.

## 2. Pembahasan

### 2.1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja atau *work engagement* adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan *engagement* pekerja terhadap pekerjaan maupun terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan. Pada dasarnya konsep ini dibentuk oleh dua buah konsep yaitu komitmen organisasi dan *citizenship*

*behavior* yaitu perilaku individu pekerja yang bersedia melakukan kegiatan melebihi tugas dan fungsi pokoknya untuk mewujudkan produktivitas dan kualitas kerja (Saroyeni, 2011). Menurut Schaufeli, Taris, & Bakker (2006), keterikatan kerja atau *work engagement* diartikan sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik *vigor*, dedikasi, dan absorpsi. Secara lebih rinci, Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan aspek-aspek keterikatan kerja tersebut sebagai berikut:

a. *Vigor*

*Vigor* merupakan semangat, yang ditandai dengan adanya tingkat energi dan ketahanan mental (resiliensi) yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk berupaya sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan gigih/persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Ketekunan individu dalam menghadapi masalah, melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang/bahagia, disertai dengan energi yang dicurahkan untuk melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

b. *Dedication*

*Dedication* atau dedikasi diartikan sebagai keterlibatan yang penuh dan kuat yang ditandai oleh rasa bermakna, rasa memiliki, antusiasme dan rasa bangga serta dan merasa tertantang terhadap pekerjaan. Dedikasi yang tinggi berhubungan dengan cara kerja pekerja yang mampu menimbulkan antusiasme dan tantangan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Individu yang memiliki dedikasi tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Individu dengan dedikasi yang rendah tidak mengidentifikasi dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi, dan menantang.

c. *Absorption*

*Absorption* atau absorpsi ditandai dengan penuh konsentrasi, serius, bahagia dan merasa asyik dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam bekerja seakan-akan waktu berlalu dengan cepat. Individu yang memiliki aspek absorpsi tinggi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Dari penjelasan tersebut, secara singkat dapat disampaikan bahwa pekerja yang *engaged* memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan sehingga lupa akan waktu (Timur, 2016). Penelitian Schaufeli & Salanova (2007) menunjukkan bahwa keterikatan kerja tergantung pada keberhasilan karyawan dalam menemukan makna dari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai fundamental mereka, artinya pengalaman memiliki pekerjaan yang bermakna menjadi kondisi psikologis yang paling kuat yang terkait dengan keterikatan kerja.

Beberapa penelitian menjelaskan pentingnya konsep keterikatan kerja ini dalam organisasi. Kajian literatur Schaufeli dan Salanova (2007) mengungkapkan bahwa tingkat *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) yang lebih tinggi berhubungan dengan keterikatan kerja, yang akan meningkatkan kinerja individu serta organisasi. Penelitian Watson (2009) juga menemukan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada suatu perusahaan, sehingga berkaitan dengan hal tersebut, Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai konsep motivasi, di mana pekerja yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Pekerja berkomitmen untuk mencapai tujuan, dan secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka.

## 2.2. *Quality of Work Life*

*Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Dessler, 2013). Salah satu yang mempengaruhi penampilan kerja pekerja adalah lingkungan kerja, oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan melihat pada sisi kemanusiaan serta kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang layaknya manusia (Timur, 2016).

*Quality of work life* merujuk kepada dampak tempat kerja terhadap kepuasan kehidupan pekerjaan (kepuasan kerja), kepuasan dalam domain kehidupan non-pekerjaan, dan kepuasan terhadap hidup secara keseluruhan, dengan kata lain, *quality of work life* berhubungan dengan kesejahteraan karyawan/*well being* (Sirgy dkk., 2001).

Menurut Easton dan Laar (2014) terdapat enam aspek yang menjadi dasar pengembangan pengukuran *quality of work life* yaitu:

### a. *General Well Being*

*General well being* menunjukkan perasaan baik maupun puas yang dirasakan pekerja terhadap aspek-aspek kehidupannya secara keseluruhan. Pekerja yang menghadapi masalah di rumah maupun di kantor dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan. Dampak negatif dari *general well being* adalah perasaan cemas yang dirasakan karyawan, merasa rendah diri dan tidak dapat merasa tenang dalam bekerja. Pekerja yang memiliki *general well being* yang baik akan memperoleh dampak yang positif. Dampak positif yang dirasakan pekerja, seperti pekerja dapat bekerja dengan baik dan mampu untuk menikmati pekerjaan yang diberikan.

### b. *Home-Work Interface*

*Home-work interface* menggambarkan sejauh mana perusahaan memahami dan memberikan dukungan pekerja terhadap masalah yang dihadapinya terkait dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan, seperti kehidupan rumah tangga karyawan. Selain itu, *home-work interface* juga menggambarkan kontrol yang dimiliki pekerja atas pekerjaan yang dilaksanakannya, untuk dapat mengerjakan sesuai dengan waktu, tempat dan juga keadaan pekerja saat bekerja. Adanya jam kerja fleksible, pekerjaan yang dapat dikerjakan dirumah, rotasi pekerjaan, cuti melahirkan, ijin terkait masalah keluarga dan pembagian kerja dianggap sebagai aspek yang mempengaruhi *home-work interface*. Waktu yang fleksibel dalam bekerja membantu pekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerja.

### c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan dan karier yang sedang dijalannya. Pandangan positif yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja dan harga diri karyawan. Aktivitas lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja adalah tercapainya target kerja dan adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki pekerja (Easton & Van Laar, 2014). Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaan dalam pekerjaan.

### d. Kontrol Kerja

Kontrol kerja merupakan kendali yang dimiliki pekerja dalam lingkungan kerja. Pekerja yang memiliki kontrol atau kendali yang kuat terhadap lingkungan pekerjaannya, akan mampu untuk menyampaikan gagasannya maupun memberikan pengaruh terhadap lingkungan pekerjaan. Spector (dalam Easton & Van Laar, 2014) mengutarakan bahwa adanya kontrol dalam pekerjaan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

#### e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah bentuk kepuasan pekerja terhadap kondisi fisik lingkungan kerja. Kepuasan terhadap kondisi fisik juga berkaitan dengan keamanan dari lingkungan kerja serta adanya akses sumber daya yang cukup. Studi menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap lingkungan pekerjaan mempengaruhi kepuasan karier karyawan

#### f. Stres Kerja

Stres kerja merupakan faktor yang digunakan untuk mengetahui apakah tekanan yang dirasakan pekerja ditempat kerja sudah sebagaimana mestinya atau berlebihan. Stres kerja sebagai respon fisik dan emosional karena pekerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan dengan tekanan yang ada. Tuntutan kerja yang dapat sesuai dengan kemampuan dan dianggap masuk akal oleh pekerja cenderung menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

ABC International Inc. (dalam Meyer, 2012) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya *adaptability* (terbuka pada ide-ide baru, kesiapan memodifikasi respon kerja saat menghadapi perubahan), *achievement orientation* (orientasi untuk mendorong diri menetapkan target yang menantang dan mencapainya), *attraction to the work* (mampu bersikap positif saat mengalami stress dan frustrasi), dan *emotional maturity* (menghindari reaksi emosional yang berdampak negative pada efektivitas dan hubungan kerja), *positive disposition* (menunjukkan keramahan pada orang lain, berkeinginan untuk menolong orang lain mencapai target mereka); dan *self efficacy* (memperlihatkan kenyamanan, keyakinan diri atas kemampuannya untuk berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain).

### 2.3. Dinamika *Quality of Work Life*, Kesehatan Mental, dan Keterikatan Kerja

Suasana kerja yang mendukung dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Hackman dan Oldham (1980) menyatakan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan adanya interaksi antara lingkungan kerja terhadap kebutuhan hidup seseorang. Lingkungan kerja yang dapat menyediakan kebutuhan individu sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi, dapat mendorong tercapainya *quality of work life* yang baik (Hackman dan Oldham, 1980). Lingkungan kerja itu sendiri adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Kehidupan kerja yang berkualitas mengacu pada kondisi kerja yang baik, gaji dan bonus yang baik, atasan yang baik, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta pekerjaan yang memberikan penghargaan (Werther dan Keith, 1996). Sementara Reddy & Reddy (2010) mengartikan *quality of work life* melibatkan empat bagian utama yaitu lingkungan kerja yang aman, perawatan kesehatan kerja, waktu kerja yang sesuai dan gaji yang sesuai lingkungan kerja yang aman memberikan dasar bagi orang tersebut untuk menikmati pekerjaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *quality of worklife* mempengaruhi keterikatan kerja (Kanten dan Sadullah, 2012; Apriani, 2013), sementara keterikatan kerja yang tinggi tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, namun juga bermanfaat bagi pekerja seperti kepuasannya meningkat (Rizwan dkk., 2011). *Quality of work life* tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan tetapi juga merupakan identifikasi pekerja dan rasa memiliki serta rasa bangga terhadap pekerjaan mereka (Islam dan Siengthai, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan keterikatan kerja, terutama terkait dengan dedikasi dan kebermaknaan dalam bekerja.

Lodahl dan Kejner (1985) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi seseorang. Dijelaskan lebih lanjut bahwa seseorang dengan keterikatan kerja, akan menjadikan pekerjaan sebagai bagian yang sangat penting dalam kehidupan seseorang (Bhatia dkk., 2012). Keterikatan kerja mempunyai hubungan langsung dengan keefektifan organisasi melalui cara pekerja dalam bekerja, pendekatan terhadap organisasi, peningkatan kualitas, serta penerimaan kemampuan. Meningkatnya keterikatan kerja mampu mendorong efektifitas organisasi dan produktivitas melalui terikatnya pekerja pada pekerjaannya dan membuat pekerjaannya menjadi pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan (Brown, 1996). Pekerja yang memiliki keterikatan kerja akan sangat produktif dan memberikan hasil yang lebih baik dibanding pekerja dengan keterikatan kerja yang rendah. Beberapa penelitian yang terdahulu menguji hubungan keterikatan kerja dengan performa pekerja dan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antar kedua variabel tersebut (Rizwan dkk., 2011). Keterikatan kerja pekerja dapat memprediksi *outcomes* pekerja (Bates, 2004). Selain itu, keterikatan kerja juga berdampak pada performa organisasi serta kesuksesan organisasi (Baumruk, 2004). Keterikatan kerja yang tinggi tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, namun juga bermanfaat bagi pekerja seperti kepuasannya meningkat (Rizwan dkk., 2011). Apabila *quality of work life* dapat tercapai maka karyawan akan *engage* dengan senang hati.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa *quality of work life* dipengaruhi oleh berbagai aspek dimana hal tersebut berdampak pada persepsi pekerja terkait lingkungan kerja yang kondusif dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja. Pekerja yang mempunyai persepsi bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya akan merasa sejahtera secara mental dan fisik sehingga akan timbul keinginan pekerja untuk tetap bekerja dan memberikan usaha maksimal selama bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Cascio (2010) yang menyatakan bahwa *quality of work life* adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Dengan adanya keinginan pekerja untuk bekerja secara maksimal maka pekerja akan bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan konsentrasi. Pekerja yang bersemangat akan bekerja dengan energi dan mental yang kuat sehingga dapat bekerja dan mengatasi suatu permasalahan dengan baik. Pekerja yang memiliki dedikasi akan antusias dalam menghadapi tantangan ketika bekerja. Selain itu, pekerja yang dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya, akan bekerja dengan serius serta merasa waktu berjalan dengan cepat ketika sedang bekerja (Schaufeli dkk., 2002). Semangat, dedikasi, dan konsentrasi merupakan aspek dari keterikatan kerja.

Berkaitan dengan kesejahteraan mental dan fisik, mengacu pada teori *The Job Demands Resources Model* dari Bakker terdapat 3 faktor penentu *work engagement*, yaitu *job demands* yang berkaitan dengan tuntutan kerja yang memicu kelelahan secara psikologis, dan *job resources* yang terdiri dari *organizational resources* (dukungan sosial) dan *personal resources* (kemampuan personal misalnya optimisme, kepercayaan diri, keterampilan). Makin berat *job demands* akan menyebabkan rendahnya *work engagement*, sehingga dibutuhkan penyangga yaitu *job resources* (Yuwanto, 2014). Senada dengan pendapat tersebut, salah satu aspek dalam *quality of work life* yang disebutkan oleh Sinha (2012) adalah adanya dukungan emosional di tempat kerja, yang membantu mengurangi stress karena permasalahan keluarga dan pekerjaan, serta meningkatkan energi karyawan.

Dampak besar pandemi Covid-19 pada kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan juga memicu kecemasan, frustrasi, dan kelelahan karyawan, yang ketika dibiarkan tanpa pengawasan, emosi ini dapat memengaruhi keterikatan karyawan dan kinerja karyawan, yang mengakibatkan kualitas kerja yang buruk, kesalahan, dan dalam jangka panjang memengaruhi kapasitas perusahaan untuk bertahan dalam situasi sulit tersebut (Adhitama dan Riyanto, 2020). Terkait dengan hal ini beberapa penelitian

menunjukkan keterkaitan antara *quality of work life* dengan stress kerja. Easton dan Laar (2014) menyebutkan enam aspek yang menjadi dasar pengembangan pengukuran *quality of work life* yaitu *general well being, home work interface, kepuasan kerja, kontrol kerja, kondisi kerja, dan stres kerja*. Timbulnya stress di tempat kerja merupakan salah satu dampak *quality of work life* yang buruk, yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya (Hasmalawati & Restya, 2017). Konsep stres kerja mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja, sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non-fisik (Ekowati, 2009).

Setiap individu sebaiknya memiliki kesejahteraan psikologis agar individu tersebut lebih sehat bukan hanya secara fisik tetapi juga secara mental sehingga timbul perasaan bahagia ketika individu tersebut menjalankan kehidupannya. Hal ini sejalan dengan definisi kesehatan mental menurut *World Health Organization* (2020) yaitu keadaan sejahtera, baik secara fisik, mental, dan sosial. Bukan hanya mengacu pada ketidakhadiran suatu penyakit, tetapi meliputi penilaian subjektif terhadap kesejahteraan psikologis, efikasi diri, otonomi, dan aktualisasi diri seorang individu. Kesejahteraan psikologis adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis dalam hal ini adalah adanya kualitas kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan keterikatan kerja membutuhkan sikap yang didasarkan pada sikap positif sebagai kesejahteraan psikologis/wujud dari kesehatan mental yang baik (Oktavia dkk., 2021).

### 3. Kesimpulan dan Saran

*Quality of work life* dapat berdampak positif terhadap keterikatan kerja dalam upaya meningkatkan efektifitas serta produktivitas perusahaan. Begitupun sebaliknya, *quality of work life* seorang pekerja yang rendah dapat berdampak *pada keterikatan kerja yang rendah* pula sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas perusahaan.

*Quality of work life* yang dijalankan dengan baik akan membuat karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap kesejahteraan kehidupannya, baik kesejahteraan mental maupun fisik dan social, sehingga karyawan akan dengan sukarela mengikatkan diri dan identitasnya dengan pekerjaan karena merasa memiliki kebermaknaan dalam bekerja dan bangga dengan apa yang dikerjakannya.

Di masa pandemi, perubahan-perubahan kebiasaan dan pola hidup seperti terbatasnya kegiatan di luar rumah dan interaksi dengan orang lain, makin banyak pengurangan tenaga kerja dan lapangan kerja sebagai efek pandemi, perubahan sistem kerja dari rumah, pelambatan perekonomian, dan sebagainya yang dialami dalam jangka lama akan dapat menimbulkan kecemasan dan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan. Perlu upaya perusahaan agar kualitas kehidupan kerja berjalan baik, sehingga keterikatan karyawan pada pekerjaan dan perusahaan tidak menurun.

Cakupan dalam artikel ini merupakan bagian dari proposal penelitian sehingga diharapkan tulisan ini dapat dilanjutkan dalam penelitian untuk menguji secara statistik terkait dengan *quality of work life* sebagai wujud kesehatan mental karyawan dengan keterikatan kerja di masa pandemi Covid-19.

### Rujukan

- Adhitama, J., & Riyanto, S. (2020). Maintaining employee engagement and employee performance during Covid-19 pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10. [www.questjournals.org](http://www.questjournals.org)
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44–51.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: The role of employee engagement in business success. *Workspan*, 47(11), 48–52.
- Bhatia, A., Deep, G., Sachdeva, S., Professor, A., & Bahra, R. (2012). Analyzing the role of job involvement on organisational effectiveness: an empirical study among the employees of Punjab National Bank. *International Journal of Computing & Business Research ISSN (Online)*, 2229–6166.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi kesepuluh jilid I*. Klaten: Intan Sejati.
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. New York: Addison Wesley.
- Hasmalawati, N & Restya, W.P.D (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*. Vol 6 No 2 (2017)
- Islam, M. Z. and Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: empirical evidence from dhaka export processing zone. *Proceeding of ILO Conference on Regulating for Decent Work, Geneva, Internatio*.
- Kasper, S., Boer, J., & Sitsen. (2003). *Handbook of pepression and anxiety - second edition, revised and expanded*.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1985). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(5), 24–33.
- Nasution, R. D. (2018). Pengaruh modernisasi dan globalisasi terhadap perubahan sosial budaya di Indonesia. *Jurnal Sosial*, 2(1), 30–42.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The Correlation of Psychological Well-Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *ICoPsy International Conference of Psychology, 2020*, 336–351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, D. (2019). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *Prosiding SEMATEKSOS 3 "Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0,"* 1(3), 1–6. <https://core.ac.uk/download/pdf/154762984.pdf>
- Quick, J. ., & Tetrick, L. . (2002). *Handbook of occupational health psychology*.
- Rizwan, M., Khan, D. J., & Saboor, F. (2011). Relationship of job involvement with employee performance: moderating role of attitude. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 77–86.
- Saroyeni, P. (2011). Keterikatan karyawan merupakan alternatif, ketika kepuasan kerja dan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Piramida*, 7(1), 1–12.
- Schaufeli, M, S., V, G.-R., & AB, B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*, 3, 71–79.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based

- on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Timur, A. P. T. (2016). *Peran quality of worklife terhadap work engagement dan kepuasan kerja*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Watson, Towers. (2009). Turbocharging employee engagement the power of recognition from managers part 2 — the engagement engine. *Towers Perrin*, 1–5.
- Werther, W. B., & Keith, D. (1996). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw-Hill Inc.