

Work engagement pada jurnalis: Bagaimana peranan quality of work life?

Arini Isyfa Salsabila¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

**Published:
1 Februari
2024**

Abstract

This study aims to explain the relationship between quality of work life and work engagement in journalists. The subjects in the study were journalists from a combination of several media companies including Koran Madura, Radar Madura, and Radio Republik Indonesia (RRI) totaling 89 people. The data analysis technique in this study used product moment analysis. Based on the results of the study, the value of $r_{xy} = 0.646$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$) means that there is a significant positive relationship between quality of work life and work engagement in journalists.

Keywords: Quality of Work Life, Work Engagement, Journalist.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan pada quality of work life dengan work engagement pada jurnalis. Subjek dalam penelitian adalah jurnalis dari gabungan beberapa perusahaan media diantaranya Koran Madura, Radar Madura, dan Radio Republik Indonesia (RRI) sejumlah 89 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis product moment. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil nilai $r_{xy} = 0,646$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya terdapat hubungan yang positif signifikan antara quality of work life dengan work engagement pada jurnalis.

Kata Kunci : Quality of Work Life, Work Engagement, Journalist.

Copyright © 2024 Arini Isyfa Salsabila, dkk.

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena tenaga kerja tersebut merupakan salah satu aset terbesar dan paling berharga dari perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk aktif dan inisiatif, bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan, dan berkomitmen pada standar kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi, serta terikat secara aktif dengan pekerjaannya. Hal ini disebut sebagai *work engagement*. Industri media juga membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya, secara imperatif, pekerjaan yang melakukan peran sensitif seperti penyebaran informasi membutuhkan karyawan yang stabil secara mental, ekonomi dan emosional untuk beroperasi (Amannah & Mba-Ngiwuh, 2018). Pekerjaan terkait media massa dikenal dengan istilah jurnalistik, jurnalis dituntut untuk serba bisa dan memiliki keahlian dalam berbagai hal, seperti meliput, menulis, bahkan mengolah video untuk kebutuhan berita. Selain itu jurnalis juga dituntut untuk selalu siap 24 jam sehari jika diminta meliput berita kapan saja dan dimana saja (Odelia, dkk., 2018).

Faktanya banyak karyawan yang dikatakan masih belum *engaged* dengan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dalam *State of the Global Workplace* oleh GALLUP (2017) yang menyatakan bahwa dari data yang dikumpulkan dari 2014, 2015 dan 2016 menunjukkan bahwa hanya 15% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya, dari 155 negara di seluruh dunia. Indonesia pun menjadi salah satu negara yang memiliki nilai *engagement* karyawan yang rendah. Dalam survei GALLUP tersebut menyebutkan bahwa Indonesia memiliki 15% karyawan yang dikategorikan terikat (*engaged*), 76% karyawan tidak terikat (*not engaged*), dan 10% karyawan yang secara aktif terputus (*actively disengaged*) dengan pekerjaannya. Fakta dilapangan yang ditemukan oleh peneliti adalah beberapa jurnalis masih kurang fokus pada pekerjaan utamanya sebagai karyawan. Hal tersebut dapat dilihat ketika ada suatu kejadian yang memerlukan peliputan dengan segera dan pada saat yang sama jurnalis tersebut masih mengerjakan hal lain yang tidak memiliki kaitan dengan organisasi.

Keadaan tersebut menunjukkan kurangnya *engagement* pada jurnalis tersebut, karena karyawan yang *engaged* memiliki sikap yang membuat karyawan akan berusaha untuk berkontribusi dalam pekerjaan, dan tekun bahkan dalam menghadapi kesulitan. Hal itu tentu saja berdampak buruk terhadap perusahaan, berita yang tidak segera diliput akan menjadi berita yang tidak segar untuk diterbitkan sehingga dapat menurunkan kualitas berita dan kualitas berita yang menurun akan berdampak pada minat konsumen.

Menurut Schaufeli, dkk. (2002), *work engagement* dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, yang dapat dikenali dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menunjukkan tingkat energi dan daya tahan mental yang tinggi ketika bekerja. *Dedication* atau dedikasi merujuk pada tingkat keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan seseorang, di mana ia merasakan pentingnya pekerjaan tersebut, memiliki antusiasme yang tinggi, serta menerima tantangan dengan semangat. Sedangkan *absorption* menggambarkan tingkat konsentrasi penuh dan kesenangan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit bagi mereka untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.. Karyawan yang *engaged* memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memobilisasi sumber daya pekerjaan dan pribadi sendiri, dibandingkan dengan karyawan yang tidak *engaged*. Karyawan yang *engaged* mampu memanfaatkan sumber daya pekerjaannya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan bekerja dengan baik (Bakker & Bal, 2010). Karyawan yang terikat dalam pekerjaan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan yang *engaged* akan merasa bahwa kinerjanya di tempat kerja merupakan bagian penting dari identitas karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, terikat dalam pekerjaan juga berarti peduli dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Britt, dkk., 2007).

Telah banyak studi dilakukan mengenai *work engagement*, dan peneliti-peneliti telah mengkolerasikan *work engagement* dengan banyak variabel lain, salah satunya dengan *quality of work life*. *Work engagement* dengan *quality of work life* telah beberapa kali diteliti di berbagai bidang pekerjaan dan telah menunjukkan nilai kolerasi yang tinggi antara *quality of work life* dan *work engagement*. Penelitian sebelumnya Kamila (2019) mengatakan terdapat adanya kolerasi antara *quality of work life* dengan *work engagement* di antara karyawan Satlinmas BPB dan Linmas Kota Surabaya, dengan kontribusi efektif sebesar 55,6% dari variabel kualitas kehidupan kerja dan 44,4% dari pengaruh variabel lainnya. Menurut penjelasan Bakker (2011), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat keterikatan kerja, yang dikenal sebagai model JD-R. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya pekerjaan (*job resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*), dan tuntutan kerja (*job demands*). Sumber daya pekerjaan dapat memfasilitasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan, atau membantu mencapai tujuan kerja, yang dapat memotivasi

karyawan secara ekstrinsik. Sumber daya pribadi mengacu pada evaluasi positif diri seseorang dan kemampuannya untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan dengan baik. Tuntutan pekerjaan merupakan ukuran sejauh mana lingkungan kerja memberikan rangsangan yang memerlukan tanggapan atau respons. Tuntutan tersebut sering kali mengharuskan individu atau karyawan untuk mengeluarkan upaya baik secara fisik maupun mental.

Job resources atau sumber daya pekerjaan berhubungan dengan evaluasi, otonomi, dan kesempatan belajar. Pemenuhan kebutuhan sumber daya pekerjaan dan kualitas karyawan ketika bekerja erat kaitannya dengan *quality of work life*. Walton (1980) menyebutkan *quality of work life* (QWL) dapat diartikan sebagai perubahan yang meningkatkan pengalaman manusia dalam bekerja dengan cara mengurangi beban sosial dan psikologis yang dihadapi, serta meningkatkan pengalaman positif dalam bekerja yang dicirikan dengan imbalan yang memadai dan adil, kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan berkembang dan kemanan berkarya di masa depan, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, pekerjaan dan ruang kehidupan keseluruhan dan relevansi sosial kehidupan kerja.

Kebaruan dalam penelitian ini terdapat pada pemilihan subjek jurnalis. *Quality of work life* dan *work engagement* dalam penelitian-penelitian yang lalu telah dihubungkan dengan berbagai bidang pekerjaan, seperti pada penelitian Pertiwi dan Yanuarti (2021) menggunakan subjek PNS, pada Dewi, dkk. (2020) menggunakan subjek dosen, dan Kamila (2019) menggunakan subjek karyawan satlinmas. Peneliti menggunakan subjek jurnalis untuk mendapatkan perspektif dari orang-orang yang bekerja di lapangan dan memahami tantangan, motivasi, dan dinamika kerja yang khusus bagi mereka. Tujuan penelitian ini akan melihat bagaimana *work engagement* yang didukung dengan *quality of work life* pada jurnalis.

Berdasarkan gambaran masalah tentang *quality of work life* dan *work engagement*, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dan *work engagement*. Asumsinya adalah semakin tinggi *quality of work life*, maka *work engagement* juga akan semakin tinggi.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kolerasional, dengan tujuan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quality of work life* sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel terikat.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi dari gabungan jurnalis di beberapa perusahaan media di Sumenep diantaranya Koran Madura, Radar Madura, dan Radio Republik Indonesia dengan total 89 partisipan. Peneliti memilih perusahaan yang beroperasi di berbagai bidang pemberitaan yang berbeda untuk memperoleh variasi yang lebih baik dalam data yang dikumpulkan.

Instrumen

Work engagement didefinisikan sebagai pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli, 2002). Skala pengukuran *work engagement* terdiri dari 17 aitem. Skala dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Skala ini memiliki indeks diskriminasi antara 0,368 hingga 0,766 dengan aitem valid sejumlah 17 aitem dan koefisien reliabilitas sebesar 0,894.

Quality of work life dapat diartikan sebagai persepsi yang meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja dengan cara mengurangi beban sosial dan psikologis yang mereka hadapi, serta meningkatkan pengalaman positif dalam bekerja (Walton, 1973). Skala pengukuran *quality of work life* terdiri dari 35 aitem. Skala dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Skala ini memiliki indeks diskriminasi antara 0,313 hingga 0,723. dengan aitem valid sejumlah 34 aitem dan koefisien reliabilitas sebesar 0,947.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini memanfaatkan uji korelasi analisis parametrik menggunakan teknik analisis *product moment*. Tujuan dari analisis *product moment* adalah untuk menemukan hubungan antara satu variabel independen dan variabel dependen. Untuk melaksanakan analisis ini, digunakan perangkat lunak *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 26 untuk windows.

Hasil

Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti terhadap 89 orang jurnalis ditemukan sebagai berikut :

Tabel 1

Data Deskriptif

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	55	62%
Perempuan	34	38%
Usia		
21-30	36	40,4%
31-40	41	46,1%
41-52	12	13,5%

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari 89 responden sebanyak 62% responden berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 38% responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya diketahui bahwa dari 89 responden sebanyak 40,4% responden di rentang usia 21-30 tahun, rentang usia 31-40

tahun sebanyak 46,1% dan 13,5% responden berada di rentang usia 41-52 tahun. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini adalah responden di rentang usia 31-40 tahun.

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis menggunakan aplikasi SPSS seri 26 IBM for Windows, tabel hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara *quality of work life* dan *work engagement* (r_{xy}) adalah sebesar 0,646 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara *quality of work life* dan *work engagement* adalah sangat signifikan.

Berdasarkan temuan ini, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dan *work engagement* terbukti. Dengan demikian, hipotesis ini dapat diterima karena nilai p value kurang dari 0,01, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dan *work engagement* pada jurnalis yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Kolerasi Product Moment

r_{xy}	p	Keterangan
0,646	0,000	Sangat Signifikan

Sumber: Output Statistic Program SPSS for Windows version 26

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *work engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan pada 89 jurnalis menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel *quality of work life* dengan *work engagement*. Semakin tinggi skor *quality of work life* maka semakin tinggi *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah pula *work engagement*. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan *work engagement* maka dari itu hipotesis diterima. Artinya jurnalis yang memiliki *quality of work life* yang tinggi maka akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) yang mengungkapkan adanya hubungan *quality of work life* dengan *work engagement* pada wartawan TV X Jakarta.

Quality of work life memiliki peran penting dalam organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Secara keseluruhan, *quality of work life* mengacu pada kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun mental. *Quality of work life* yang baik juga membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. *Quality of work life* yang mencakup delapan aspek meliputi seperti gaji dan kompensasi yang layak, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, keamanan dan kesehatan kerja, kesempatan untuk partisipasi dan pengambilan keputusan, lingkungan kerja yang baik, integritas dan etika organisasi, keseimbangan hidup kerja, serta keadilan organisasi. Berdasarkan konsep QWL tersebut, dapat menciptakan karyawan yang memiliki *work engagement*. Gaji dan kompensasi yang layak memberikan penghargaan yang adil,

mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam pekerjaan. Kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan memberikan tujuan dan motivasi bagi karyawan, sehingga mereka merasa terikat dan memiliki energi serta dedikasi yang tinggi. Keamanan dan kesehatan kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung, meningkatkan tingkat energi dan antusiasme dalam pekerjaan. Melalui aspek-aspek QWL, karyawan dapat merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan bekerja dalam lingkungan yang positif, sehingga dapat mencapai *work engagement* yang tinggi.

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada pegawai jurnalis. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan atau korelasi positif antara *quality of work life* dengan *work engagement*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 89 jurnalis berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS 26 IBM for windows menunjukkan hasil dari uji korelasi tersebut yaitu terdapat nilai korelasi rxy 0,646 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yaitu terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kedua variabel tersebut yang artinya korelasi yang terjadi adalah sangat kuat. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi *quality of work life*, semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *quality of work life*, semakin rendah pula *work engagement*.

Dari kesimpulan tersebut maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta membrikan peluang pengembangan karir. Untuk peneliti selanjutnya dapat meluaskan penelitian ke berbagai jenis pekerjaan dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement*

Referensi

- Amannah, P.I., Mba-Ngiwoh, E. (2018). An appraisal of organizational citizenship behaviour in media organizations and journalism practice in Nigeria. *International Journal of Language, Literature and Gender Studies*. 7(2). 125-133
- Gallup. 2017. *State of the global workplace*. Gallup Press. New York
- Odelia, J., Suyasa, P.T.Y.S., Wati, L. (2018). Tenggat waktu dalam dunia media : time pressure dan keterikatan kerja pada wartawan media online. *Keterikatan Kerja - Faktor Penyebab dan Dampak bagi Dunia Industri dan Organisasi.*, 157-170
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Rom´A, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of *engagement* and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71–92.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly *work engagement* and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. DOI:10.1348/096317909x402596
- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Greene, T.M., McKibben, E. (2007) *Self-engagement at work, Positive Organizational Behaviour*. 143-158
- Kamila, N.J.M. (2019). Hubungan Antara Quality of Work Life dengan Work Engagement Pada Karyawan Satlinmas BPB dan Linmas Kota Surabaya. (Skripsi Sarjana, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

-
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of *work engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4) 265–269
- Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. *Professional Psychology*, 11(3), 484–493. doi:10.1037/0735-7028.11.3.484
- Pertiwi, N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada pegawai negeri sipil (PNS) yang belum menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52-62. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>
- Dewi, R.P., Utami, R.I., Ahmad, J. (2020) Quality of Work Life dan Work Engagrment pada Dosen Perguruan Tinggi di Yogyakarta. *jurnal Psikologi*. 13(1) 15-25
- Rahmayuni, T.D., Ratnaningsih, I.Z. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*. 7(1). 373-380.
- Walton, E.R. (1973). Quality of workung life : what is this?. *Sloan Management Review*. 11-21