



## Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Work Engagement* Pustakawan Pada UPT Perpustakaan Universitas Riau

Thamrin Hasan<sup>1</sup> dan Mohamad Djaenudin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Perpustakaan Universitas Riau, Pekanbaru-Riau, Indonesia

<sup>2</sup> Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Jakarta, Indonesia

Email: [thamrinhasan17@gmail.com](mailto:thamrinhasan17@gmail.com)

Diajukan: 05-06-2024; Direview: 17-06-2024; Direvisi: 21-06-2024; Diterima: 27-06-2024

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pustakawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 22 pustakawan yang telah bekerja minimal dua tahun. Data dikumpulkan menggunakan dua skala, yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala keterikatan kerja. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *product moment*. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pustakawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,005$ ) dan koefisien korelasi sebesar 0,481. Ini berarti terdapat korelasi positif antara kedua variabel tersebut. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi pula keterikatan kerja pustakawan dengan institusi perpustakaan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja, semakin rendah pula keterikatan kerja pustakawan. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja pustakawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pustakawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka terhadap institusi perpustakaan. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja yang buruk dapat mengurangi motivasi dan keterikatan pustakawan. Oleh karena itu, institusi perpustakaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja untuk mencapai keterikatan kerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja pustakawan.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja; keterlibatan kerja; pustakawan

### Abstract

*This study aims to identify the relationship between quality of work life and work engagement among librarians. The research method used is quantitative with a saturated sampling technique, involving 22 librarians who have worked for at least two years. Data were collected using two scales: the quality of work life scale and the work engagement scale. Data analysis was conducted using the product-moment correlation test. The analysis results show a significant relationship between quality of work life and work engagement among librarians, with a significance value of 0.000 ( $p < 0.005$ ) and a correlation coefficient of 0.481. This indicates a positive correlation between the two variables. Higher quality of work life corresponds to higher work engagement among librarians with their library institutions. Conversely, lower quality of work life is associated with lower work engagement. The conclusion of this study is that improving the quality of work life can enhance work engagement among librarians. A good quality of work life creates a supportive and motivating work environment, which in turn increases their engagement with the library institution. On the other hand, poor quality of work life can reduce librarians' motivation and engagement. Therefore, library institutions need to pay attention to and improve the quality of work life to achieve better work engagement. This study provides empirical evidence that quality of work life plays a crucial role in enhancing work engagement among librarians.*

*Keywords: quality of work life; work engagement; librarians.*

### Pendahuluan

Dalam konteks dunia organisasi perpustakaan di Indonesia yang berkembang semakin pesat, perhatian para ahli dari berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia dan organisasi, semakin meningkat. Keberhasilan suatu instansi perpustakaan, baik besar maupun kecil, tidak

semata-mata ditentukan oleh sumber daya fisik yang tersedia, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pengelolaan SDM di perpustakaan bersifat unik karena pustakawan merupakan sumber utama dalam menjalankan berbagai fungsi operasional dan layanan di perpustakaan. Mereka berperan sebagai pelaku, pengelola, dan pelaksana dalam berbagai proses yang terjadi di perpustakaan. Kunci dasar dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan perpustakaan adalah bagaimana pustakawan dalam instansi tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk bekerja secara efektif. Penelitian ini akan fokus pada analisis kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) pustakawan terhadap keterikatan kerja (*Work Engagement*) dan bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat berkontribusi terhadap keberhasilan instansi perpustakaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah, termasuk perpustakaan, sangat bergantung pada peran penting pustakawan. Tanpa pustakawan, kelancaran dan pengelolaan layanan perpustakaan tidak akan tercapai. Setiap organisasi perlu mempertimbangkan kebutuhan pustakawannya untuk memastikan kebutuhan mereka terpenuhi dan keterikatan kerja mereka meningkat. Keterikatan kerja adalah aspek individual, karena setiap individu memiliki tingkat keterikatan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Menurut Bukit et al. (2017), ketika seseorang merasa terikat dalam pekerjaannya, mereka akan berusaha maksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara optimal. Keterikatan kerja sangat penting bagi pustakawan di berbagai jenis perpustakaan, termasuk di UPT Perpustakaan Universitas Riau yang melayani 37 ribu mahasiswa dan 2.090 dosen serta staf. UPT Perpustakaan ini hanya memiliki 22 tenaga fungsional pustakawan dari yang sebelumnya berjumlah 25 orang dan telah memasuki masa pensiun sebanyak 3 orang. 12 pustakawan ditempatkan di perpustakaan cabang fakultas dan 10 pustakawan berada di UPT Perpustakaan Pusat.

Keterikatan kerja menjadi salah satu konsep yang banyak diteliti saat ini karena memberikan pandangan yang penting bagi karyawan, tim, dan organisasi. Di lingkungan organisasi atau institusi pemerintah, penting untuk mengetahui apakah pegawai mengalami keterikatan kerja yang stabil atau menurun. Selain itu, penting juga untuk memahami apakah tingkat keterikatan tersebut dipengaruhi oleh praktik sumber daya manusia (Bakker & Albrecht, 2018). Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pegawai, suatu institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Kahn (1990; 2013), keterikatan kerja adalah bentuk pemanfaatan diri seorang pegawai dalam menjalankan peran kerja. Schaufeli et al. (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan di mana seseorang memiliki sikap mental yang positif dan merasa puas dengan pekerjaannya. Ciri-ciri keterikatan kerja meliputi motivasi tinggi, komitmen kuat, dan pengalaman penuh penghayatan terhadap pekerjaan. Bakker et al. (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan memotivasi secara afektif, yang merupakan kebalikan dari kelelahan kerja. Simpulannya adalah bahwa keterikatan kerja adalah bentuk pemanfaatan diri yang positif dalam menjalankan peran kerja.

Fenomena keterikatan kerja pada pustakawan terlihat ketika mereka mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan, terlibat aktif dalam setiap pembagian kerja, memiliki inisiatif di tempat kerja, dan mampu berkolaborasi baik dengan rekan kerja maupun tim untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pustakawan juga menunjukkan konsentrasi penuh dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sehingga meminimalisir kesalahan dan membuat waktu terasa cepat berlalu. Ketika menghadapi masalah di tempat kerja, mereka segera mencari solusi atau meminta bantuan jika diperlukan.

Namun, dari survei yang kami lakukan dilapangan, terindikasi bahwa keterikatan kerja para pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaan tampak kurang berenergi. Terkadang terlihat kurang aktif dalam setiap pembagian kerja, dan kurang memiliki inisiatif di tempat kerja. Kemudian, diduga bahwa para pustakawan kurang mampu untuk berkolaborasi baik dengan rekan kerja maupun tim. Pustakawan juga terindikasi kurang dapat menunjukkan konsentrasi dan tidak fokus dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan gambaran fenomena yang telah diuraikan, kami tertarik untuk menjelajahi apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan tingkat keterikatan kerja pada tenaga fungsional pustakawan. Dengan fokus pada aspek ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja memengaruhi tingkat keterikatan kerja. Hal ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi sumber daya manusia dan manajer dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pustakawan.

## Tinjauan Pustaka

### Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Penting bagi organisasi untuk mengetahui apakah karyawannya mengalami keterikatan kerja yang stabil atau menurun saat menjalankan tugas mereka. Namun, sama pentingnya adalah memahami keterikatan secara umum dari seorang pustakawan, dan apakah tingkat keterikatan tersebut dipengaruhi oleh praktik sumber daya manusia (Bakker & Albrecht, 2018). Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pustakawan pada organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesuksesan kinerja mereka.

Keterikatan kerja adalah bentuk pemanfaatan diri seorang karyawan dalam menjalankan peran kerja (Kahn, 1990; 2013). Menurut Schaufeli et al. (2002), keterikatan kerja mengacu pada keadaan di mana seseorang memiliki sikap mental yang positif dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan ciri-ciri seperti motivasi tinggi, komitmen yang kuat, dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan. Bakker et al. (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan, yang memotivasi secara afektif dan positif, berlawanan dengan kelelahan kerja. Simpulannya, keterikatan kerja merupakan bentuk pemanfaatan diri yang positif dalam menjalankan peran kerja.

Aspek-aspek keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010) terbagi menjadi tiga. Pertama, semangat (*vigor*) ditandai dengan tingkat energi, semangat, dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Kedua, dedikasi (*dedication*) ditandai dengan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan. Ketiga, penghayatan (*absorption*) ditandai dengan konsentrasi dan kesenangan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja. Menurut Schaufeli (2004) dan Zahreni et al. (2021), terdapat dua karakteristik karyawan dalam hal keterikatan kerja, yaitu tinggi dan rendah. Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi cenderung aktif, proaktif, dan memberikan dampak positif bagi organisasi serta diri mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan dengan keterikatan kerja rendah cenderung pasif, acuh tak acuh di lingkungan kerja, dan memberikan dampak negatif bagi instansi dan diri mereka sendiri.

Menurut Bakker (2011), keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pekerjaan merujuk pada aspek fisik, sosial, atau organisasional dalam suatu pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja dan biaya terkait, serta berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, 2011). Di sisi lain, sumber daya pribadi

mengacu pada proses evaluasi diri yang positif terkait dengan kemampuan seseorang dalam mengontrol lingkungan (Hobfoll et al., 2003; Bakker, 2011).

### Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang mencakup tingkat kenyamanan individu terhadap berbagai kebutuhan yang berasal dari daya, aktivitas, dan hasil yang diperoleh dari keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Sirgy et al., 2001). Definisi kualitas kehidupan kerja menurut Sojka (2007; 2014) menekankan pada sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi individu dengan lingkungan tempat kerja dalam suatu organisasi formal. Selain itu, menurut Cascio (2010), kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja. Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja mencerminkan pandangan seorang karyawan tentang fenomena yang mempengaruhi pencarian kesejahteraan fisik dan mental di lingkungan kerja.

Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Easton & Van Laar (2018), mencakup beberapa dimensi penting. Pertama, general well-being yang melibatkan kesejahteraan psikologis dan kesehatan fisik. Kedua, home-work interface yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan organisasi terhadap kehidupan karyawan. Ketiga, job and career satisfaction yang mencakup pemberian apresiasi, pembentukan harga diri, dan pemenuhan potensi karyawan oleh perusahaan. Keempat, control at work yang menyoroti kemampuan karyawan untuk mengendalikan lingkungan kerja mereka. Kelima, working condition yang mencakup sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan dasar dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja fisik. Dan keenam, stress at work yang mencerminkan tingkat tekanan yang dirasakan oleh individu di tempat kerja. Semua dimensi ini bersama-sama membentuk pandangan holistik tentang kualitas kehidupan kerja dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kualitas kehidupan kerja memiliki dua dimensi utama, yaitu tingkat kualitas tinggi dan tingkat kualitas rendah. Pada tingkat kualitas tinggi, karyawan menikmati kesejahteraan yang baik secara fisik dan mental. Mereka mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasakan kepuasan dalam karir mereka, serta aktif berkontribusi dalam pekerjaan. Karyawan juga menemukan kebutuhan dasar mereka terpenuhi dan lingkungan kerja yang memadai, sambil menghindari stres yang berlebihan. Di sisi lain, tingkat kualitas rendah ditandai oleh ketidaksejahteraan fisik dan mental, kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya kepuasan dalam karir. Karyawan pada tingkat ini mungkin merasa tidak terlibat dalam pekerjaan, menghadapi kebutuhan dasar yang belum terpenuhi, dan mengalami stres yang berlebihan di tempat kerja (Easton & Van Laar, 2018). Dua dimensi ini secara bersama-sama membentuk pandangan tentang kualitas kehidupan kerja karyawan, yang memiliki implikasi besar terhadap kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Ketika kualitas kehidupan kerja karyawan terpenuhi, pekerjaan yang dihadapi bukanlah sebuah beban, melainkan sebuah tantangan yang membangkitkan semangat. Mereka merasa bersemangat dan tidak lelah untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan dedikasi tinggi. Ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Sebaliknya, ketika kualitas kehidupan kerja belum memadai, setiap tugas dianggap sebagai beban tambahan dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan pun menurun. Akibatnya, keterikatan kerja pada setiap individu karyawan menjadi kurang kuat (Iswati & Mulyana, 2021).

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Rahmayuni & Ratnaningsih (2018), menunjukkan korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada wartawan TV "X" di Jakarta. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa peningkatan fasilitas, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan keterikatan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Iswati & Mulyana (2021), yang juga menemukan hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT "X".

Namun, penelitian ini memiliki perbedaan dengan kedua penelitian sebelumnya dalam hal subjek yang digunakan. Sebelumnya, penelitian dilakukan pada wartawan TV "X" dan karyawan PKWT di PT "X", sedangkan penelitian ini fokus pada pejabat fungsional pustakawan di bidang produksi jasa dan informasi perpustakaan. Perbedaan dalam karakteristik subjek tersebut dapat memberikan hasil yang berbeda dalam keterikatan kerja meskipun dengan kajian serupa. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif tambahan mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pustakawan.

Hipotesis kerja penelitian ini, sebagai berikut: "Diduga terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja (X) dengan keterikatan kerja (Y).

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan variabel keterikatan kerja (*Work Engagement*) secara objektif dan sistematis. Data dikumpulkan melalui angket yang dibagikan secara langsung kepada pejabat fungsional pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Riau. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pustakawan yang bekerja di UPT Perpustakaan Universitas Riau. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling (Sugiyono, 2018). Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, dimana pustakawan yang ada dan mereka yang telah bekerja minimal selama dua tahun dengan jumlah keseluruhan 22 pustakawan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang terdiri dari beberapa bagian yang mengukur variabel kualitas kehidupan kerja (*Quality Work Life*) berdasarkan tiga indikator utama: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Dan mengukur variabel keterikatan kerja (*Work Engagement*) berdasarkan tiga indikator utama: kekuatan, pengabdian, dan penghayatan. Angket menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang jawaban dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Sebelum digunakan dalam penelitian, angket diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan metode validitas konstruk melalui analisis faktor. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk memastikan konsistensi internal item-item dalam angket. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan angket secara langsung kepada sampel yang telah ditentukan. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian angket. Setelah angket diisi, peneliti mengumpulkannya kembali untuk diolah lebih lanjut.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Langkah-langkah analisis data meliputi: 1) Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban atas setiap item dalam angket. Hasil analisis ini akan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi. 2) Analisis Inferensial. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji t (t-test) dan analisis regresi untuk melihat hubungan antara variabel independen kualitas keseimbangan kerja dengan variabel dependen keterikatan kerja.

## Hasil Dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden pada pejabat fungsional pustakawan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini, dapat dipaparkan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin:	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	3	13,64%
Perempuan	19	86,36%
<hr/>		
Umur:		
21-25 Tahun	0	0%
26-30 Tahun	0	0%
31-35 Tahun	1	4,55%
36-40 Tahun	0	0%
41-45 Tahun	8	36,36%
46-50 Tahun	2	9,09%
51-55 Tahun	4	18,18%
56-60 Tahun	7	31,82%
<hr/>		
Status Perkawinan:		
Kawin	20	90,91%
Tidak Kawin	0	0%
Janda/Duda	2	9,1%
<hr/>		
Pendidikan Terakhir:		
SMA/INPASSING	2	9,09%
D-II	0	0%
D-III	2	9,09%
D-IV/S-1	12	54,54%
S-2	6	27,27%
S-3	0	0%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 22 responden mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 86,36% dan jenis kelamin laki-laki hanya dimiliki sejumlah 13,64%. Data ini menunjukkan perempuan merupakan fungsional pustakawan yang paling banyak jumlahnya bila dibandingkan dengan jumlah laki-laki. Terkait dengan umur responden diketahui jumlah umur 41-

45 tahun adalah umur yang lebih dominan, yaitu 36,36% dan selanjutnya diikuti oleh umur 56-60 tahun sejumlah 31,82%. kategori umur ini merupakan kategori rawan karena pustakawan akan memasuki masa pensiun. Jumlah kategori umur ini cukup besar, oleh sebab itu hal ini harus menjadi perhatian bagi pejabat dalam mengambil keputusannya agar tidak terjadi kekurangan tenaga pustakawan di masa yang akan datang.

Sedangkan status perkawinan diperoleh data bahwa 90,91% pustakawan masih utuh dalam ikatan keluarga, dan hanya sedikit saja jumlah yang statusnya sudah janda, yaitu 9,1%. Selanjutnya terkait dengan status pendidikan terakhir yang dimiliki pustakawan, diperoleh data bahwa pendidikan Sarjana (S-1) merupakan pendidikan yang lebih dominan, yaitu 54,54%, kemudian disusul oleh tingkat pendidikan magister (S-2) 27,27%

Dari data karakteristik responden ini dapat disimpulkan bahwa institusi perpustakaan harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia nya. Keberhasilan suatu instansi perpustakaan, baik besar maupun kecil, tidak semata-mata ditentukan oleh sumber daya fisik yang tersedia, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pengelolaan SDM di perpustakaan bersifat unik karena pustakawan merupakan sumber utama dalam menjalankan berbagai fungsi operasional dan layanan di perpustakaan. Mereka berperan sebagai pelaku, pengelola, dan pelaksana dalam berbagai proses yang terjadi di perpustakaan.

#### Data Statistik Deskriptif

Setelah pengambilan data pada subjek, langkah berikutnya adalah membuat tabel tabulasi data pada kedua skala. Tujuan pengolahan data ini adalah untuk mendapatkan deskripsi data yang mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan variasi data yang diwakili oleh standar deviasi. Berikut adalah statistik deskriptif dari data penelitian.

**Tabel 2. Hasil Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	22	55	80	71.91	6.316
Kualitas Kehidupan Kerja	22	107	142	126.77	9.196
Valid N (listwise)	22				

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 22 pejabat fungsional pustakawan, variabel keterikatan kerja menunjukkan rata-rata nilai sebesar 71,91, dengan skor tertinggi 80 dan skor terendah 55. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja, rata-rata nilai adalah 126,77, dengan skor tertinggi 142 dan skor terendah 107. Standar deviasi untuk variabel keterikatan kerja adalah 6,316, sedangkan untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 9,196. Hasil ini menunjukkan variasi data yang signifikan karena nilai standar deviasi melebihi 1 SD (1 SD = 6).

#### Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, kami menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menilai normalitas data. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berikut

adalah kategori nilai signifikansi normalitas data, dari hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja, seperti pada tabel 2.

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95999589
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.103
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.570

a. Test Distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,570 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengevaluasi hubungan linier antara variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, uji *deviation from linearity* digunakan untuk menilai linieritas. Data dianggap linier jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berikut adalah kategorisasi nilai signifikansi linieritas data.

**Tabel 4. ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikan Kerja * Between Kualitan Kehidupan Kerja	(Combined)	790.568	15	52.705	6.693	.014
	Linearity	653.825	1	653.825	83.025	.000
	Deviation from Linearity	136.743	14	9.767	1.240	.418
Within Groups		47.250	6	7.875		
Total		837.818	21			

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. Deviation Form linearity* sebesar  $0.418 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linieritas antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja.



## Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Uji hipotesis dilakukan dengan *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2013), terdapat pedoman untuk mengkategorikan koefisien korelasi, di mana nilai signifikansi mendekati 0 termasuk dalam kategori sangat rendah, sedangkan nilai signifikansi mendekati 1 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Berikut adalah hasil dari perhitungan uji korelasi *product moment* pada kedua variabel.

Tabel 4. Correlations

		Keterikatan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	1	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	22	22
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	22	22

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat hubungan signifikan antara variabel keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja pada pejabat fungsional pustakawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ). Sedangkan nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan dalam tabel adalah 0,833 ( $r = 0,833$ ), yang mengindikasikan korelasi tinggi antara kedua variabel. Tabel tersebut juga menunjukkan arah hubungan yang positif, ditandai oleh nilai 0,00 ( $r = 0,833$ ), yang berarti semakin positif kualitas kehidupan kerja pustakawan semakin tinggi keterikatan kerja pustakawan yang diperoleh.

## Penutup

Sebagai penutup pada bagian ini dapat diberikan simpulan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja (*Quality Work Life*) terhadap Keterikatan kerja (*Work Engagement*) pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Riau. *Quality work life* secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 0,833% terhadap keterikatan kerja pustakawan. Dengan kata lain bahwa keterikatan kerja pustakawan dapat ditingkatkan melalui kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

## Daftar Pustaka

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resource; m Productivity, Quality of Worklife Profit* (third Ed.). New York: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *Panduan pengguna Skala Kualitas Hidup Terkait Pekerjaan (WRQoL): ukuran kualitas kehidupan kerja*. Universitas Portsmouth.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life SECOND EDITION. [www.gowl.co.uk](http://www.gowl.co.uk)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116-128.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 373-380.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sinval, J., Sirgy, MJ, Lee, DJ, & Marôco, J. (2020). Skala kualitas kehidupan kerja: bukti validitas dari Brasil dan Portugal. *Penelitian terapan dalam kualitas hidup*, 15 (5), 1323-1351.
- Sojka, L. 2014. „Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment“. *Journal*. Vol .46 (no.3: 283 -299)
- Shimazu, A., & Schaufeli, WB (2008). Keterlibatan kerja: sebuah konsep yang muncul dalam psikologi kesehatan kerja. *Tren Biosci*, 2 (1), 2.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analisis: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43.