

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Quality of Work Life

Quality of Work Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah proses yang menanggapi kebutuhan karyawan dan memberikan kesempatan penuh dalam membuat keputusan dalam mempersiapkan kehidupan kerja mereka. Proses tersebut mencakup bagaimana lebih baik bekerja sama, bagaimana memilih operasi pada individu karyawan, mengubah dan meningkatkan apa yang dibutuhkan dan efektif untuk organisasi, mengintegrasikan diri dalam organisasi, mengembangkan berbagai kemampuan manusia dan memberikan peluang untuk pertumbuhan pada karyawan (Hariani & Anastasya Sinambela, 2021). Kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri dan memungkinkan karyawan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, dan menunjukkan bahwa karyawan yang baik akan tetap terlibat karena keakraban pada pekerjaannya (Qurbani & Solihin, 2021).

Terdapat dua pandangan terkait makna terhadap kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja bergantung pada serangkaian keadaan dan implementasi tujuan organisasi. Misalnya, kesempatan kerja yang baik, pengawasan yang demokratis, partisipasi pekerja, dan kondisi kerja yang aman. Sedangkan pandangan lain terkait kualitas kehidupan kerja adalah orang yang didasari oleh persepsi pegawai yang ingin merasa aman, orang yang merasa puas secara relatif, dan orang yang memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

(Putri et al., 2024) Menjelaskan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja terbagi menjadi 9 indikator yaitu keterlibatan karyawan (*employee participation*), kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), rasa bangga terhadap instansi (*pride*), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), kesejahteraan (*wellness*), pengembangan karir (*career development*), penyelesaian masalah (*conflict resolution*), dan komunikasi (*communication*).



Gambar 2. 1. Teori QWL

Pengertian lain dari (Reinaldo et al., 2024) bahwa *quality of work life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan membuat program seperti pertumbuhan dan pengembangan, sistem kompensasi, dan partisipasi kerja, serta lingkungan tempat kerja. Program kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan peluang partisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan. QWL adalah suatu dampak dari efektivitas manusia yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan Keputusan. QWL sangat penting untuk jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat mencapai kesepakatan tentang cara menjalankan kegiatan pekerjaan.

Beberapa dampak negatif yang dapat terjadi antara lain stres kerja, perasaan tidak aman dalam bekerja menurunnya kepuasan hidup, dan meningkatnya emosi negatif. Kegagalan untuk mengelola hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja dan kesejahteraan subjektif individu. Apabila individu merasa tidak bahagia di tempat kerjanya, maka produktivitas dan komitmen yang dimiliki oleh pekerja akan menurun. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya aspek-aspek kebahagiaan yang belum terpenuhi secara menyeluruh, yaitu aspek kepercayaan di lingkungan kerja, penghargaan diri ditempat kerja, dan perasaan nyaman pada lingkungan kerja (Khoerunnisa & Fahmie, 2023).

1. Aspek – aspek *Quality of Work Life* (QWL) atau Kualitas Kehidupan Kerja

(Reinaldo et al., 2024) mengemukakan beberapa aspek untuk menentukan kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari kinerja manajemen organisasi atau

perusahaan yang meliputi :

a. Manajemen partisipatif (*participatory of management*)

Yakni memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi dan melakukan berbagai aktivitas di lingkungan perusahaan.

b. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*)

Karyawan yang merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Desain karyawan

Pekerjaan dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan merasa senang dan tertarik dengan pekerjaannya. Rancangan pekerjaan memiliki spesifikasi, seperti ; *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara berkala sesuai dengan peraturan kerja. *Task significance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan pekerjaan orang lain. *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki kebebasan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil pekerjaan, dan *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh timbal balik informasi mengenai kinerjanya.

d. Kesempatan mengembangkan potensi diri (*human resource development*)

Yaitu partisipasi dalam pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, rancangan kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian pekerjaan (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*).

e. Imbalan kerja (*working reward*)

Yakni karyawan diberi kesempatan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya sehingga berusaha menghindari kegagalan (*failure*), memnadang hal yang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat membandingkan pandangan sosial (*social comparison*) untuk mencapai prestasi pekerjaan.

2.1.2 *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement* atau Keterikatan Kerja

Orang yang terikat dengan aktivitas yang sedang dilakukan, maka akan merasa menyatu dengan seluruh aspek-aspek aktivitas tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan yang benar-benar terikat atau terlibat akan dengan senang hati mengorbankan pikiran, emosi, tenaga, dan waktu untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu selain terikat, yang bersangkutan akan tampak seolah-olah menyatu dengan pekerjaan. Pekerjaan dan seluruh aspek yang meliputinya akan berfungsi sebagai pelarut atau pengikat, sementara karyawan yang menjalaninya akan terikat kuat pada pekerjaan tersebut (Ridho, 2023)

Terdapat beberapa faktor keterikatan kerja, yaitu sumber daya kerja (*job resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*), dan tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dikenal sebagai model JD-R. Menurut model JD-R, sumber daya kerja atau *job resources* akan lebih menonjol dan memiliki potensi disaat karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi. Jika tuntutan kerja yang tinggi diikuti oleh sumber daya kerja yang rendah, maka dapat menyebabkan *burnout* pada karyawan. Selain itu, ada korelasi positif antara kelelahan emosional dan beban kerja, tuntutan emosional, dan lingkungan tempat kerja (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2020).

2. Dimensi *Work Engagement* atau Keterikatan Kerja

Seorang karyawan yang tergolong memiliki keterikatan kerja dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan, didasari oleh pemikiran yang semangat, dedikasi, dan absorsi dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

(Affia & Mulyana, 2024) Mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan terdiri dari tiga dimensi sebagai berikut :

a. Vigor

Yaitu dimensi utama dalam keterikatan kerja yang menggambarkan tingkat energi, kekuatan, dan ketahanan individu dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan dengan vigor tinggi akan menunjukkan antusiasme yang besar terhadap tugas bahkan Ketika menghadapi tantangan atau tekanan.

b. Dedikasi

Yaitu menggambarkan sejauh mana seseorang merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Karyawan dengan dedikasi tinggi cenderung memiliki rasa bangga, bermakna, dan tertarik pada pekerjaan mereka. Mereka melihat pekerjaan tidak sekedar sebagai kewajiban tetapi sebagai bagian penting dari identitas diri.

c. Absorpsi (Keterikatan Mendalam)

Absorpsi merujuk pada keadaan dimana individu begitu terfokus pada pekerjaannya sehingga mereka merasa sepenuhnya terlibat dan terlarut pada tugas yang dikerjakan. Ketika seseorang mengalami absorpsi, mereka kehilangan rasa waktu dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Biasanya absorpsi disebabkan oleh minat yang mendalam terhadap tugas, kesesuaian antara kemampuan individu dan kompleksitas pekerjaan, serta lingkungan kerja yang mendukung.

3. Aspek –Aspek *Work Engagement* atau Keterikatan Kerja

(Qurbani & Solihin, 2021) menyatakan bahwa ketika seseorang memilih untuk mengambil sikap terlibat atau tidak dalam pekerjaannya, dapat diketahui dari 3 komponen aspek, yaitu :

- a. *Affection*, merupakan komponen yang bersifat emosional dan merujuk pada ekspresi perasaan atau sikap suka dan tidak terhadap obyek. Hal ini dapat dipandang dari cara seseorang menunjukkan sikap semangat menghadapi pekerjaan dengan terus mempertahankan energinya.
- b. *Behaviour*, merupakan komponen yang memperlihatkan perilaku nyata terkait sikap internal seseorang atau obyek. Hal ini terlihat ketika seseorang sepenuhnya terlibat dalam perilaku yang didedikasikan dari dirinya sendiri. Saat menjalankan tugas di tempat kerja, dia akan menggunakan semua kemampuannya dengan harapan mendapat pengakuan untuk pengembangan diri.
- c. *Cognitive*, merupakan bagian dari "gudang" yang terdiri dari informasi terkait obyek sikap dan informasi terorganisir untuk merespons sikap. Pada komponen ini, kita bisa melihat bahwa ketika seseorang terlibat dalam pekerjaannya, dia akan menggunakan pola pikirnya untuk menghasilkan ide kreatif dan mencari inovasi. Hal ini bertujuan untuk membuat pekerjaan terasa ringan dan menyenangkan.

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa, keterikatan kerja dapat didefinisikan sebagai komitmen emosional atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Akibatnya, karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan dan visi perusahaan serta memiliki perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepada

mereka. Karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan senang hati dan tidak menganggapnya sebagai beban.

2.1.3 *Happiness at Work*

1. Pengertian *Happiness at Work* atau Kebahagiaan di Tempat Kerja

Dalam (Mahani et al., 2020) kebahagiaan adalah suatu pandangan atau persepsi seseorang mengenai seberapa besar energi positif yang dimiliki oleh seseorang, baik secara internal maupun eksternal. Kebahagiaan adalah kualitas hidup seseorang yang dikembangkan lebih lanjut dalam berbagai aspek, yaitu kesehatan yang baik, kreativitas yang meningkat, pendapatan yang tinggi, pekerjaan yang baik, dan lain-lain. Kebahagiaan di tempat kerja yaitu ketika seorang karyawan memiliki perasaan antusias terhadap apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka dan mereka memungkinkan untuk melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka (Syarifi et al., 2019). Kebahagiaan di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi dimana emosi dan aktivitas yang bersifat positif, dirasakan oleh seseorang secara subjektif tentang apakah mereka bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Tjiabrata et al., 2021).

Kebahagiaan di tempat bekerja merupakan sikap seseorang dalam memaksimalkan potensi dan kinerja pribadinya. Bahagia di tempat kerja memiliki karakteristik seperti produktivitas kerja yang tinggi, Tingkat ketidakhadiran atau absensi yang rendah, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Sikap bahagia di tempat kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kebahagiaan di tempat kerja dapat diukur dengan komitmen terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi yang efektif. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Mustofa & Prasetyo, 2020)

Karyawan yang melakukan pekerjaannya tanpa merasa terpaksa dan menjadikan pekerjaannya sebagai tanggung jawab dapat memberikan rasa puas dalam bekerja. Ketika karyawan tidak memiliki rasa nyaman dalam bekerja, maka akan berdampak negatif tidak hanya pada kinerja, melainkan pada karyawan yang lain. Karyawan harus merasakan kebahagiaan dalam bekerja, karena jika tidak, maka akan mengganggu seluruh aktivitas selama bekerja (Setyawan & Tobing, 2022). Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan sangat

penting, karena karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memiliki perasaan positif yang membuatnya merasa puas, menjadi lebih produktif, dan memiliki tingkat turnover yang relatif kecil sehingga dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik.

2. Aspek – aspek Happiness at Work atau Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut (Maharani, Putri. Widyowati, 2023), kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu :

a. *Affective Well-being* (Kesejahteraan Afektif)

Aspek ini berkaitan dengan perasaan atau emosi positif yang dirasakan individu saat bekerja. Emosi positif bisa berupa perasaan bahagia, senang, dan puas saat menjalankan pekerjaan. Kesejahteraan afektif adalah elemen inti dari kebahagiaan karena dapat mengukur bagaimana perasaan individu secara emosional selama bekerja.

b. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang puas dan menikmati aspek-aspek pekerjaan, seperti tugas yang dikerjakan, rekan kerja, manajer, dan lingkungan kerja secara umum. Kepuasan kerja mencakup evaluasi karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam mempertahankan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

c. *Engagement* (Keterlibatan)

Keterlibatan memperlihatkan seberapa besar karyawan merasa termotivasi dan terikat dengan pekerjaannya. Karyawan yang terlibat cenderung lebih bersemangat, merasa terhubung dengan pekerjaannya, dan memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik. Keterlibatan merupakan salah satu faktor utama yang membuat karyawan merasa bahagia dan produktif di tempat kerja.

Aspek - aspek tersebut saling terkait dan memengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Fisher menekankan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya terkait dengan suasana hati tetapi juga mencakup kepuasan dan keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan dan organisasi.

3. Faktor - faktor Happiness at Work atau Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut (Hidayati, 2024) kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa faktor yang dikutip berdasarkan berbagai literasi jurnal, seperti :

a. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan, tim kerja, dan rekan kerja sangat memengaruhi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Ketika hubungan dengan orang lain berjalan harmonis, karyawan akan merasa lebih didukung, dihargai, dan nyaman untuk melakukan kolaborasi. Hal tersebut dapat menciptakan rasa keterikatan emosional yang dapat meningkatkan semangat kerja, misalnya adanya budaya saling menghormati, mendukung, dan komunikasi yang terbuka dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan termotivasi.

b. Kompensasi dan Pengakuan atas Kinerja

Kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji, bonus, atau tunjangan lainnya menjadi salah satu faktor penting dalam kebahagiaan karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dengan Upaya yang mereka lakukan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain kompensasi yang berupa finansial penting juga untuk pengakuan atas kinerja, seperti penghargaan *Employee of the Month*, pujian dari atasan, atau apresiasi dalam rapat.

c. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman secara tidak langsung berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti *ergonomic* tempat kerja, ketersediaan fasilitas pendukung, dan suasana kerja yang kondusif membantu karyawan untuk fokus dan mengurangi stress.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

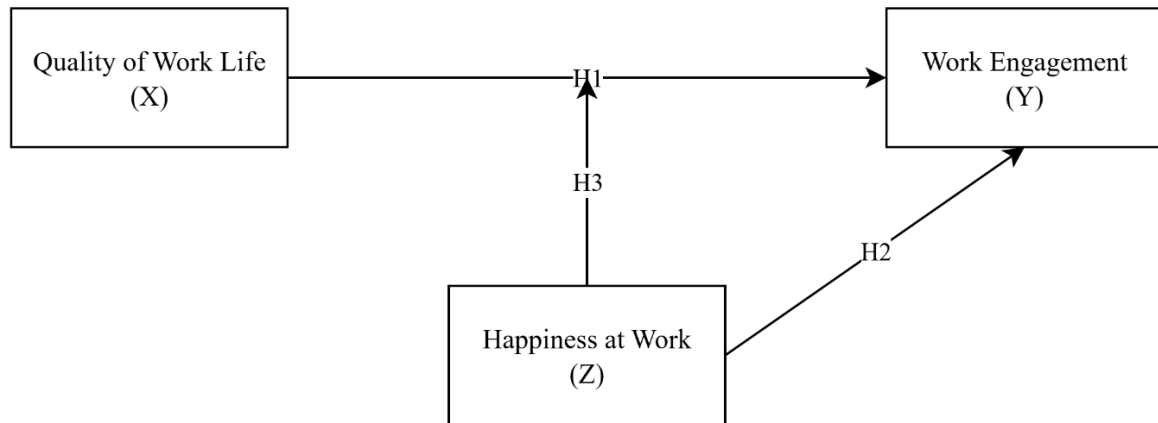
No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	C. Nugraha & F. Suhariadi (2021) Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap <i>Work Engagement</i> dengan <i>Workplace Happiness</i> sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja <i>Work From Office</i> di Masa Pandemi COVID-19	<i>Quality of Work Life</i> (X), <i>Work Engagement</i> (Y), <i>Workplace Happiness</i> (Z).	Penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja (<i>Quality of Work Life</i> /QWL) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (<i>Work Engagement</i>) pada karyawan yang bekerja dari kantor selama pandemi COVID-19. Kebahagiaan di tempat kerja (<i>Workplace Happiness</i>) bertindak sebagai mediator dalam hubungan ini, di mana QWL yang baik meningkatkan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.
2.	W. Tjiabrata, V. Lengkong, G. Sendow (2021)	Kecerdasan Emosional (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Kebahagiaan di Tempat	Uji secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh

	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Kerja (X3), Keterikatan Karyawan (Y).	signifikan terhadap keterikatan karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.
3.	A. Cahyo (2023) Persepsi Dukungan Organisasional dan Kualitas Hidup Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Work Engagement</i> Sebagai Variabel Pemediasi	Dukungan Organisasional (X1), Kualitas Hidup Kerja (X2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y), <i>Work Engagement</i> (Z)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Work Engagement</i> , dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dalam kategori yang tinggi. Dukungan organisasi terhadap <i>Work Engagement</i> pegawai memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan.
4.	I. Karundeng (2020)	Kebahagiaan di Tempat Kerja (X), Kinerja (Y)	Sesuai dengan karakteristik populasi

	<i>The Importance of Happiness at Work in Shaping the Performance of Insurance Agents at PT. A Surabaya : Pentingnya Kebahagiaan di Tempat Kerja dalam Membentuk Kinerja Agen Asuransi di PT. A Surabaya</i>		penelitian (agent asuransi) yang tidak memperoleh gaji pokok (pendapatan hanya berupa komisi). Arah hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan pada agent asuransi di PT. A Cabang Surabaya, maka tingkat kinerja yang dimiliki agent asuransi di PT. A Cabang Surabaya juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kebahagiaan yang dimiliki oleh agent asuransi di PT. A Cabang Surabaya maka tingkat kinerjanya juga semakin rendah.
--	---	--	--

2.3 Model Konseptual Penelitian

Berikut merupakan gambaran kerangka penelitian yang digunakan sebagai pedoman peneliti yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dibuat dalam bentuk bagan untuk mempermudah dalam memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini :



Gambar 2. 2. Model Konseptual Penelitian

Keterangan :

Variabel independent : *Quality of Work Life (X)*

Variabel dependen : *Work Engagement (Y)*

Variabel moderasi : *Happiness at Work (Z)*

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement*. Sedangkan *happiness at work* menjadi variabel moderasi yang akan mempengaruhi secara tidak langsung pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement*.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis akan ditolak apabila menyangkal dari fakta dan hipotesis akan diterima apabila faktanya benar. Dari penjabaran kajian teori di atas hubungan antara variabel dan penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

a. Penelitian ini di *research* secara umum pada kalangan pekerja atau karyawan yang pada saat ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan,

serta pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan pada pekerja di PT. Petro Oxo Nusantara untuk melihat bagaimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada keterikatan kerja mereka dengan kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel yang memoderasi antara hubungan tersebut.

b. Kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya, kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi akan menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi juga dibandingkan dengan karyawan lain yang memiliki kebahagiaan rendah. Dari keterikatan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga.

c. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran yang mampu memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Ketika karyawan merasa bahagia, mereka cenderung memiliki persepsi kualitas kehidupan kerja yang lebih positif dan dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan (Nugraha & Suhariadi, 2021).

Kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan definisi yang menggambarkan kesejahteraan karyawan dalam konteks lingkungan kerja yang meliputi aspek seperti mendukung kepuasan, keselamatan, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) karyawan.

3.4.1 Kualitas kehidupan kerja` (*quality of work life*) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*).

Kualitas kehidupan kerja (QWL) mengacu pada kualitas pengalaman kerja sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini termasuk dalam keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, lingkungan kerja yang aman, kesempatan untuk berkembang, hubungan yang sehat, dan lainnya (Suharnomo, S. & Rahardjo, 2020).

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan afektif dan kognitif positif terkait dengan pekerjaan dan mencakup tiga dimensi utama : motivasi, komitmen, dan penyerapan. Ketika karyawan memiliki kualitas hidup yang baik, mereka cenderung memiliki lebih banyak energi, lebih antusias terhadap pekerjaannya, dan lebih fokus pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa penghargaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya (Suharnomo, S. & Rahardjo, 2020).

(Akhirudin et al., 2024) menunjukkan bahwa kualitas hidup yang baik dapat

meningkatkan aspek psikologis seperti kepercayaan diri dan optimisme karyawan. Oleh karena itu, QWL tidak hanya bertindak sebagai motivator ekstrinsik tetapi juga memengaruhi aspek intrinsik yang mendorong komitmen karyawan. Maka, peningkatan QWL merupakan strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 (H1) : Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*).

3.4.2 *Happiness at Work* memiliki pengaruh langsung positif terhadap *Work Engagement*.

Kebahagiaan di tempat kerja mengacu pada pengalaman emosional positif yang dialami karyawan saat menjalankan tugas pekerjaannya. Faktor – faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi dapat menjamin kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa senang di tempat kerja cenderung lebih termotivasi, memiliki lebih banyak energi dan lebih terlibat dalam pekerjaan (Shelke & Shaikh, 2023).

Kebahagiaan menciptakan keadaan psikologis yang mendukung seperti kepuasan, kepercayaan diri, dan optimisme yang memperkuat komitmen karyawan. Seperti teori perluasan dan pengembangan yang dikembangkan oleh Fredrickson pada tahun 2001 yang menyatakan bahwa emosi positif seperti kebahagiaan dapat memperluas perspektif seseorang dan membangun sumber daya pribadi, termasuk keterikatan kerja (Rusu & Colomeischi, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 2 (H2) : *Happiness at Work* memiliki pengaruh langsung positif terhadap *Work Engagement*.

3.4.3 *Happiness at Work* memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Work Engagement*.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) mencakup berbagai aspek yang menentukan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Misalnya, keseimbangan kehidupan dan

pekerjaan, lingkungan kerja yang aman, dan kesempatan pengembangan profesional. Keterlibatan kerja mengacu pada keterlibatan karyawan yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan fokus pada pekerjaan (Soga et al., 2022).

Penelitian telah menunjukkan bahwa QWL yang tinggi mengarah pada keterlibatan kerja yang lebih besar. Namun, efek ini mungkin dipengaruhi oleh kepuasan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang bahagia cenderung lebih menanggapi inisiatif QWL dan, sebagai hasilnya, lebih terlibat dalam pekerjaan. Sebaliknya, upaya untuk meningkatkan kualitas hidup saat kepuasan kerja rendah belum tentu akan menghasilkan peningkatan signifikan dalam keterlibatan kerja (Soga et al., 2022).

(Alserhan et al., 2020) menemukan bahwa kepuasan karyawan memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kualitas hidup dan niat berpindah. Meskipun penelitian ini berfokus pada keinginan untuk pindah kerja, temuan ini mungkin memiliki implikasi terhadap bagaimana kepuasan karyawan memengaruhi hasil kerja lainnya, termasuk keterlibatan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 3 (H3) : *Happiness at Work* memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Work Engagement*.