

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kehidupan Kerja

Menurut Chrisienty dalam Sudiq dan Wijayanti et al (2020),sejatinya kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari organisasi/perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh organisasi/perusahaan tersebut. Jika pada karyawan yang mengutamakan keorganisasiannya dalam perusahaan, maka mereka akan dengan senang hati dan menjadi loyal dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu, mereka akan senang jika harus terlibat dalam organisasi perusahaannya. Dalam penelitian ini, mengacu pada indikator menurut Chrisienty dalam Sudiq dan Wijayanti et al (2020) menyebutkan yaitu: pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan.

Menurut (Rivai dkk, 2012) keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Menurut (Langton dkk., 2013) Keterlibatan kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menurut ditandai dengan wujud peduli yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2014) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Menurut (Wijaya, 2017) keterlibatan karyawan adalah Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengaitkan dirinya kepada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Menurut (Sebastianus *et al.* 2017) keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Menurut (Nasution *et al.* 2018), menyatakan bahwa keterlibatan kerja, merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan. Menurut (Perrot dalam Lejen, 2020) keterlibatan kerja adalah tingkat seberapa jauh seseorang mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap bahwa kinerja sebagai bagian penting dari harga dirinya.

Menurut (Budiarti, dalam jurnal 2018) Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi kerja sebagai hasilnya interaksi antara individu dan pekerjaan mereka sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberikan kepuasan kerja. Menurut (Wulantika, 2018:287) Kualitas Kehidupan Kerja adalah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan organisasi berfungsi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat.

Dari definisi diatas maka dapat di simpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu gambaran atau Teknik didalam kondisi untuk mengembangkan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dalam fisik maupun non fisik.

Menurut (Basyir, 2020) Keterlibatan Kerja: Melibatkan staf dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan tindakan yang diperlukan untuk memotivasi dan mendorong kepercayaan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Dari definisi diatas maka dapat di simpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu rasa yang melibatkan semua karyawan dalam pekerjaannya dengan mengutamakan tingkat diri sendiri berpartisipasi aktif dan menganggap tugasnya penting.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Walton dalam Rostiana, 2014:109) dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Kompensasi yang tepat dan adil.
2. Lingkungan yang aman dan sehat
3. Keseimbangan pekerjaan dan keluarga
4. Integrasi sosial
5. Pengawasan
6. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja
7. Kesempatan untuk pertumbuhan karir
8. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia

9. Karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dari pekerjaan).

2.1.1.3 Indikator Kehidupan Kerja

Indikator variabel kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan menurut (Chrisienty, 2015) menyebutkan yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, adanya kemampuan dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki karyawan.
2. Partisipasi, adanya kesempatan untuk berpartisipasi langsung atau tidak langsung dalam pengambilan keputusan.
3. Lingkungan Fisik, kondisi lingkungan sekitar dan fisik perusahaan termasuk penetapan jam kerja, peraturan, dan kepemimpinan.
4. Pengawasan, adanya pengawasan langsung di setiap ketua divisi atau atasan langsung kepada karyawannya.

Indikator variable kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan menurut (Cascio dalam Dwijiyanto *et al.* 2020) menyebutkan yaitu :

1. Keterlibatan karyawan
2. Kompensasi yang seimbang
3. Rasa bangga terhadap institusi
4. Rasa aman terhadap pekerjaan
5. Keselamatan lingkungan kerja
6. Kesejahteraan
7. Pengembangan karir

8. Penyelesaian masalah

2.1.2 Determinasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Determinasi Diri

Menurut Ryan & Deci (2017) Determinasi diri adalah sebuah pendekatan motivasi dan kepribadian manusia yang menggunakan metode empiris tradisional dengan menggunakan matateori organismik yang memusatkan pada pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk pengembangan kepribadian dan teori empiris yang berasal dari motivasi dan kepribadian manusia dalam konteks sosial yang membedakan motivasi di bagian yang otonom dan terkontrol. Determinasi diri didefinisikan sebagai pengalaman yang berhubungan dengan perilaku otonom yang sepenuhnya didukung oleh diri sendiri, sebagai lawan dari alasan rasa tertekan atau terpaksa (Ryan & Deci, 2017).

Determinasi diri adalah sikap mental yang ditandai dengan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu meskipun terdapat hambatan dan kesulitan; suatu proses dalam pembuatan keputusan, mencapai kesimpulan, atau memastikan hasil akhir dari setiap proses (Vandenbos,2008)

Menurut Geon & Stefani (2016) mengungkapkan bahwa determinasi diri adalah kemampuan individu untuk memiliki control diri dalam memfasilitasi dirinya mencapai tujuan hidup pribadi dengan menerima kekuatan dan keterbatasan diri.

Berdasarkan prespektif psikologi yang dipaparkan Ryan dan Deci (2002) mendefinisikan bahwa determinasi diri diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk memilih dan memiliki beberapa pilihan untuk menentukan suatu tindakan

atau dikatakan kebulatan tekad seseorang atau ketetapan hati seseorang pada suatu tujuan yang hendak dicapainya. Determinasi diri adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu terhadap diri sendiri (Field, Hoffman & Posch. 1997).

2.1.2.2 Dimensi-Dimensi Determinasi Diri

Menurut Ryan & Deci (2017) mengidentifikasikan tiga dimensi motivasi untuk menjelaskan alasan yang berbedaa mengapa individu terlibat dalam kegiatan,yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah melakukan suatu kegiatan karena kepuasan yang didapat dari melakukan suatu kegiatan tersebut,lebih daripada memikirkan konsekuensi yang mereka dapatkan karena kegiatan tersebut.Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik ,individu merasa senang dalam melakukan sesuatu dan menyukai tantangan bukan karena paksaan eksternal,tekanan atau imbalan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah melakukan setiap kegiatan karena untuk mencapai hasil yang diinginkan ,sehingga memotivasi ekstrinsik ini berbeda dengan motivasi intrinsik,yang melakukan kegiatan dalam melakukan aktivitas melainkan dari nilai kegiatan tersebut.

3. Amotivation

Amotivasi adalah tidak adanya niat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Tidak menghargai apa yang dilakukan, merasa tidak kompeten bahkan tidak percaya akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan.

2.1.2.3 Indikator Determinasi Diri

Determinasi diri memiliki kebutuhan secara khusus yang didefinisikan sebagai nutrisi yang penting untuk pertumbuhan, integritas, dan kesejahteraan. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis dasar berkaitan dengan nutrisi yang diperlukan untuk kesehatan pada keselamatan tubuh, dan meliputi kebutuhan seperti oksigen, air bersih, nutrisi yang memadai, dan bebas dari bahaya fisik.

Bersamaan dengan kebutuhan fisik seperti itu, SDT berpendapat bahwa ada juga kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi agar minat, perkembangan, dan kesejahteraan psikologis dapat dipertahankan. (Ryan & Deci, 2017) Oleh karena itu terdapat tiga kebutuhan psikologis dasar dalam determinasi diri yakni *Autonomy*, *competence* dan *relatedness*, berikut ini penjelasan ketiga aspek determinasi diri :

1. *Autonomy* (Otonomi)

Autonomy adalah suatu bentuk fungsi yang terkait dengan perasaan kehendak, kongruen, dan terintegrasi (deCharms, 1968; Friedman, 2003; Ryan, 1993; Shapiro, 1981 yang dikutip oleh Ryan & Deci, 2017:10). *Autonomy* adalah kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan

sesuatu berdasarkan pilihannya sendiri yang mengacu pada hal yang dirasakan dan bersumber dari dirinya sendiri (Ryan & Deci, 2000).

Autonomy sangat penting dalam membangun motivasi instrinsik. Ketika individu melakukan tindakan karena pengaruh eksternal seperti controlling reward, ancaman, paksaan, penilaian, tenggang waktu, maka hal tersebut dapat merusak motivasi intrinsik. Sedangkan, ketika individu diberikan kesempatan untuk memilih, merasa memiliki kebebasan untuk melakukan hal sesuai minat mereka, maka motivasi instrinsik meningkat dan individu lebih percaya diri dalam menunjukkan kinerjanya (Deci & Ryan, 2000).

2. *Competence* (Kompetensi)

Competence adalah salah satu masalah yang paling banyak diteliti dalam psikologi dan secara luas dilihat sebagai elemen inti dalam tindakan termotivasi (Ryan & Deci 2017 : 11). Di SDT, kompetensi mengacu pada kebutuhan dasar kita untuk merasakan efek dan penguasaan. Orang perlu merasa mampu beroperasi secara efektif dalam konteks kehidupan penting mereka. Kebutuhan akan kompetensi terbukti sebagai upaya yang melekat, diwujudkan dalam rasa ingin tahu, manipulasi, dan berbagai motif epistemik (Deci & Moller, 2005 yang dikutip oleh Ryan & Deci, 2017).

Kompetensi berfokus pada keinginan untuk bertindak efektif dalam menghadapi lingkungan (White dalam Deci, 2000). Kebutuhan kompetensi membuat individu lebih terbuka, tertarik dan belajar lebih baik dalam beradaptasi dengan tantangan baru (Deci & Ryan, 2000). Dalam

hubungan antara kompetensi dan motivasi intrinsik, respon positif terhadap suatu perilaku akan memunculkan kepuasan terhadap kebutuhan kompetensi, yang selanjutnya akan meningkatkan motivasi intrinsik individu. Sebaliknya, respon negatif terhadap suatu perilaku akan mengurangi rasa puas terhadap kompetensi dan akan menghambat motivasi intrinsik.

3. *Relatedness* (Relasi)

Relatedness berkaitan dengan perasaan terhubung secara sosial (Ryan & Deci, 2017:11). Orang merasakan keterkaitan yang paling khas ketika mereka merasa diperhatikan oleh orang lain. Namun keterkaitan juga tentang kepemilikan dan perasaan signifikan antara lain. Jadi sama pentingnya dengan keterkaitan adalah mengalami diri sendiri sebagai seseorang yang memberi atau berkontribusi kepada orang lain (Ryan & Deci 2017, : 11) Keterkaitan adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling bergantung satu dengan yang lain (Ryan & Deci 2017:11).

Sama halnya dengan aspek *autonomy* dan kompetensi, aspek keterkaitan berpengaruh terhadap pertumbuhan determinasi diri, namun lingkungan sosial dapat menjadi penghambat pertumbuhan determinasi diri melalui control, kritik dan penolakan sosial. Untuk mendukung pertumbuhan determinasi diri, individu secara eksternal memerlukan lingkungan sosial yang mendukung dan secara internal diperlukan adanya

kesadaran individu (*mindfulness*) dan fungsi autonomy pribadi (Brown & Ryan, 2004)

2.1.3 Keterlibatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut (Rivai dkk, 2012) keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Menurut (Langton dkk., 2013) Keterlibatan kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menurut ditandai dengan wujud peduli yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2014) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Menurut (Wijaya, 2017) keterlibatan karyawan adalah Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengaitkan dirinya kepada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Menurut (Sebastianus *et al.* 2017) keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Menurut (Nasution *et al.* 2018), menyatakan bahwa keterlibatan kerja, merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan. Menurut (Perrot dalam Lejen, 2020) keterlibatan kerja adalah tingkat seberapa jauh seseorang mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap bahwa kinerja sebagai bagian penting dari harga dirinya.

Menurut (Basyir, 2020) Keterlibatan Kerja: Melibatkan staf dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan tindakan yang diperlukan untuk memotivasi dan mendorong kepercayaan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Dari definisi diatas maka dapat di simpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu rasa yang melibatkan semua karyawan dalam pekerjaannya dengan mengutamakan tingkat diri sendiri berpartisipasi aktif dan menganggap tugasnya penting.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga factor (Safaria, 2017) antara lain sebagai berikut :

1. Emosional Keterlibatan pekerjaan (*Emotional job involvement*), berhubungan dengan tingkatan yang menunjukkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya,
2. Kognitif keterlibatan pekerjaan (*Cognitive job involvement*), berhubungan dengan proses berpikir dengan tekanan khusus kepada rasionalitas dan logika.
3. Perilaku keterlibatan pekerjaan (*Behavioral job involvement*), berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak menghadapi sesuatu dengan cara tertentu.

2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator variabel keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan menurut (Rivai, 2012) menyebutkan yaitu :

1. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan pegawai dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan dapat diartikan sebagai turut hadir nya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan koopertaif dan menjadi bagian dari suatu kelompok.

Indikator variabel keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Menurut (Robbins dan Judge dalam Susilowati et al. 2020), keterlibatan kerja yaitu :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan,
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama,
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai refrensi tambahan dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis memiliki refrensi jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian Kualitas Kehidupan Kerja Deterinasi Diri dan Keterlibatan Kerja. Jurnal pada tabel 2.2 sebagai berikut

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1.	Lela Karlina ¹ , Aini Kusniawati ² , Dan Nina Herlina ³ 2019	Judul : Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi Pada PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran) Metode: Deskriptif Kuantitatif Sampel : 87 ISSN : 2684-8740 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis	Pada Kategori Baik Dengan Tingkat Korelasi Sebesar 0,744, Dimana Berdasarkan Pedoman Interpretasi Termasuk Ke Dalam Hubungan Yang Kuat Antara <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Self Determination</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan. Adapun Indikator Yang Memberi Kontribusi Terbesar Adalah Indikator Dedikasi (<i>Dedication</i>).	Persamaan : Terletak Pada Variable X1 X2 Dan Y Perbedaan : Terletak Pada Lokasi, Dan Waktu Penelitian

2.	Rhoma Dani ,Makmur 2018	<p>Judul : Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self Determination Terhadap Work Engagement Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu</p> <p>Metode : Penarikan Sampel Dengan Menggunakan <i>Sampling</i> Jenuh (Sensus). Analisis Regresi Berganda</p> <p>Sampel : - ISSN : 2301-9506 Vol. 6 No. 2 (2017): Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos</p>	Berdasarkan Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Variabel Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X2 Dan Z</p> <p>Perbedaan : Terletak Pada Variable X1 Dan Y. Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>
3.	Martin Geisler, Hanne Berthelsen & Tuija Muhonen 2019	<p>Judul : Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment</p> <p>Metode : Regression Linear.</p> <p>Sampel : 725 Social Workers</p> <p>ISSN : 2330-3131, 43:1, 1-15, Vol 7 No6 2019</p>	The present study investigated how psychosocial safety climate (PSC), job demands (role conflict and work-family conflict), job resources (social support from superiors and social community at work), and assessments for quality of work relate to social workers' work engagement, job satisfaction, and organizational commitment..	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X1 Dan Y</p> <p>Perbedaan : Terdapat Di Variabel X2, Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>
4.	Feli Wijayani 2021	<p>Judul : Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan Aston Hotel Jember</p> <p>Metode : Regresi Linear Berganda</p> <p>Sampel : 91</p> <p>ISSN : 24609471</p>	Pertama, Quality Work Of Life berpengaruh Terhadap Work Engagement Karyawan Aston Hotel Jember Atau H1 Diterima. Kedua, Self Determination berpengaruh Terhadap Work Engagement Karyawan Aston Hotel Jember Atau H2 Diterima. Dan Ketiga, Job Performance berpengaruh Terhadap Work Engagement Karyawan Aston Hotel Jember Atau H3 Diterima.	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X1 Dan X2</p> <p>Perbedaan : Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>

5.	Kevin Frangky Iskandar Willem J.F.A Tambunan Greis M Sendow 2020	<p>Judul : Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado</p> <p>Metode : Penelitian Asosiatif. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda Dan Uji Hipotesis F Dan T.</p> <p>Sampel :</p> <p>ISSN : 2303-1174</p>	Berdasarkan Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Variabel Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X1 Dan X2</p> <p>Perbedaan : Variable Y Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>
6.	Ir. Irmawati, S.E., M.Si., Dan Alifa Sri Wulandari Kn	<p>Judul : Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan PT. Pamor Spinning Mills</p> <p>Metode : Regresi Linier Berganda.</p> <p>Sampel : 100 Responden</p> <p>ISSN : 978-602-361-067-9</p>	Dalam Penelitian Ini, <i>Quality Of Worklife</i> Dapat Mencerminkan Faktor Sumber Daya Kerja. Sedangkan <i>Self Determination</i> Mencerminkan Faktor Sumber Personal, Dan <i>Job Performance</i> Mencerminkan Faktor Tuntutan Kerja. Sehingga Analisis Dalam Penelitian Ini Sesuai Dengan Teori Bakker Dan Demerouti.	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X1 Dan X2 Dan Juga Y</p> <p>Perbedaan : Terdapat Perbedaan Pada Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>
7.	Selahattin Kanten, Omer Sadullah 2012	<p>Judul : An Empirical Research On Relationship Quality Of Work Life And Work Engagement</p> <p>Metode : Literature Study</p> <p>Sampel : 180</p> <p>ISSN : <u>1877-0428</u></p>	The Findings Support Research Hypoteses And Indicate That (1) There Is A Significant Relationship Between QWL And Employee Engagement; (2) Blue Collar And White Collar Employee Perceived Different Aspects Of Their Quality Of Work Life; (3) Blue Collar And White Collar Employees Have Different Work Engagement Levels.	<p>Persamaan : Terletak Pada X1 Dan Y</p> <p>Perbedaan : Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>

8.	Arnold B. Bakker Wido G.M. Oerlemans 2019	Judul: Daily Job Crafting And Momentary Work Engagement: A Self-Determination And Self-Regulation Perspective Metode : Analisis SEM Sampel : 95 Responden ISSN 0001-8791	The Method Described In This Article Could Be Used To Develop A Web-Based Application That Employees Can Use To Get Insight In Their Daily Work Activities And The Need To Craft Their Work. Because Job Crafting As A Bottom-Up Job Redesign Strategy Seems To Have Meaningful Effects On Employees, Managers Could Consider Adding Job Crafting To Top-Down Initiatives To Improve The Work Environment	Persamaan : X2 Dan Y Perbedaan : .Lokasi Dan Waktu Penelitian
----	---	--	---	--

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat dari tabel 2.1 bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul penelitian atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Insentif, dan Kinerja sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.