BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbins (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013) dalam jurnal Annisaa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari: 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses organisasi yang sadar dan merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan untuk bertukar piker sepenuhnya dalam membuat keputusan yang berguna untuk merancang kehidupan kerja mereka. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta, produktivitas baik dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut Greenberg dan Baron (1997) dalam jurnal Arrafiqur Rahman: 2017) juga percaya bahwa QWL merupakan salah satu elemen yang menyumbang terhadap kemajuan organisasi karena QWL akan mampu memberikan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan, serta meningkatnya tingkat tanggungjawab dan komitmen karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu cara yang paling baik dalam menarik dan mempertahankan karyawan dan untuk mendapatkan kinerja

yang lebih baik dalam organisasi (Salmani, 2005; Farjad, 2013) dalam jurnal Arrafiqur Rahman: 2017).

2.1.1.2 Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Gitosudarmo (2000) dalam artikel Hisam Sam menyatakan, terdapat empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja yakni berikut ini:

1. Program kualitas kehidupan kerja menjadikan tercipta organisasi yang lebih demokratis yang mana setiap orang mempunyai suara pada suatu yang menjadi pengaruh kehidupannya.
2. Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi menjadikan masing-masing orang memperoleh manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan peningkatan profitabilitas
3. Mencari cara untuk membuat aman kerja yang lebih besar dengan melakukan peningkatan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak karyawan
4. Meningkatkan pengembangan individu dengan membuat kondisi yang mendukung pada pertumbuhan pribadi.

2.1.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja dikembangkan dari penelitian (Yusuf 2011) dalam jurnal Zuhdan Ady Fataron) yang meliputi:

1. Partisipasi dalam lingkungan organisasi

Partisipasi merupakan faktor dominan, karena akan menentukan hidup matinya suatu organisasi. Kinerja organisasi diketahui karena partisipasi, produktivitas organisasi diketahui karena partisipasi, tujuan organisasi dapat tercapai karena partisipasi, dan masih banyak lagi pengaruh partisipasi terhadap organisasi, yang jelas eksistensi suatu organisasi tidak dapat terlepas dari partisipasi, meskipun bukan satu-satunya faktor tetapi membawa pengaruh yang signifikan pada organisasi.

2. Lingkungan kerja yang kondusif

Menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Bukan dengan tujuan mengekang karyawan, apalagi sampai membunuh kreatifitas.

3. Perhatian pada masalah kesejahteraan ekonomi

Memperhatikan permasalahan kesejahteraan ekonomi merupakan hal penting bagi setiap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para tenaga ahli.

4. Pengembangan potensi diri

Manusia diciptakan dengan memiliki potensi dalam dirinya berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya . Potensi menurut Yung (2003: 23) adalah kemampuan manusia yang belum digunakan secara maksimal. Potensi sangat berkaitan dengan hakekat manusia yaitu sebagai mahluk bertaqwa , sebagai mahluk sosial, sebagai mahluk berpotensi. Jadi, pengembangan potensi akan

sangat tergantung bagaimana seseorang mengenal kemampuannya, lalu mengembangkannya. Pengembangan potensi diri adalah tindakan mengurangi kekurangan dan memperbesar kekuatannya.

5. Penghargaan terhadap karyawan

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai,sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian.

2.1.1.4 Manfaat Kualitas Kehidupan kerja

Harsono (2005) dalam artikel Hisam Sam menyatakan, kualitas kehidupan kerja mempunyai beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Terjadi peningkatan moral kerja, berkurangnya stress dan turn over
2. Terjadi peningkatan motivasi
3. Terjadi peningkatan kebanggaan kerja
4. Terjadi peningkatan kompetensi
5. Terjadi peningkatan kepuasan
6. Terjadi peningkatan komitmen
7. Terjadi peningkatan produktivitas

2.1.2 Interaksi positif peran pekerjaan-keluarga

2.1.2.1 Pengertian interaksi positif peran pekerjaan-keluarga

Dalam Jurnal Zuhdan Ady Fataron Istilah terkini interaksi positif pekerjaan-keluarga adalah *work-family enrichment* yang digunakan oleh Greenhaus *and* Powell (J.H. Greenhaus *and* Powell 2006). Keduanya mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai sejauh mana pengalaman dalam satu peran menngkatkan kualitas hidup dalam peran lain.

Interaksi positif peran pekerjaan-keluarga adalah Proses di mana satu peran memperkuat atau memperkaya kualitas peran lainnya. Berbagai sumber daya dari pekerjaan dan peran keluarga memiliki kapasitas untuk memberikan pengalaman positif dalam peran lain. (menurut Greenhaus & Singh) dalam jurnal C. M. Indah Soca R. Kuntari).

2.1.2.2 Dimensi interaksi positif peran pekerjaan-keluarga

Menurut Carlson et al (2006) dalam jurnal Eva Muzdalifah) *work family enrichment* memiliki 3 dimensi yaitu afek, pengembangan dan modal.

1. Afek

Terjadi ketika keterlibatan dalam bekerja menghasilkan keadaan emosi positif dan sikap yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Individu akan memperoleh kesenangan, suasana hati yang gembira ketika masuk dalam lingkungan organisasi. Perasaan positif itulah yang kemudian dibawa ketika pulang dan menjadikan individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik meskipun individu seharian bekerja.

2. Pengembangan

Terjadi ketika keterlibatan dalam kerja menyebabkan perolehan atau penyempurnaan dari keterampilan, pengetahuan atau prilaku yang membantu

seseorang individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Individu memperoleh kemampuan yang lebih ketika bergabung menjadi anggota pada organisasi. Kemampuan ini berguna untuk meningkatkan peran individu yang lainnya.

3. Modal

Terjadi keterlibatan dalam kerja menghasilkan tingkat sumber daya seperti rasa aman, prestasi atau pemenuhan diri, menyediakan individu untuk meraih kesuksesan. Sumber daya modal psikososial berupa pengaruh dan informasi yang diperoleh dari hubungan interaksi didalam lingkungan organisasi sehingga akan meningkatkan kepercayan diri yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

2.1.2.3 Indikator interaksi positif peran pekerjaan-keluarga

Pengukuran variabel interaksi positif peran pekerjaan-keluarga diadopsi dari penelitian Ariana & Riana (Ariana 2016) dalam jurnal Zuhdan Ady Fataron) yang meliputi:

1. Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga

Perempuan yang bekerja biasanya akan merasakan keterbatasan waktu yang tersedia untuk keluarga. Sedikitnya waktu yang di habiskan dirumah akan mengakibatkan berkurangnya rasa kepedulian anak terhadap sosok seorang ibu.

2. Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat

Perempuan yang bekerja tidak akan banyak waktu untuk kehidupan bermasyarakat di sekitar rumahnya. Mereka cenderung lebih memiliki sikap yang

individualis dan kurang peduli terhadap lingkungan sekitar bahkan tidak ada waktu untuk mengikuti kegiatan yang ada di sekitar. Misalnya mengikuti kegiatan ibu ibu pkk.

3. Penggunaan hari libur untuk bekerja

Penggunaan hari libur selalu dipakai untuk bekerja yang disebabkan belum tuntasnya pekerjaan di kantor. Penggunaan hari libur ini biasanya digunakan jika banyak sekali pekerjaan yang menumpuk sehingga pekerjaan di kantor bisa saja dikerjakan dirumah ketika hari libur kerja.

4. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja

Permasalahan dalam keluarga cenderung dapat mempengaruhi waktu untuk bekerja. Ketika terjadi permasalahan di keluarga perempuan biasanya tidak bisa membiarkan masalahnya terlalu lama untuk tidak diselesaikan, hasilnya pada saat permasalahan itu berlangsung di jam kerja, sebagian dari mereka memilih menghabiskan waktunya untuk menyelesaikan masalah tersebut.

5. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja

Permsalahan dalam keluarga sering sekali dapat menurunkan produktivitas para pekerja perempuan dalam bekerja dikarenakan terbagi nya pikiran antara keduanya. Ketika mendapatkan masalah sebagian perempuan cenderung tidak bisa mengendalikan emosi. Terkadang emosi mereka selalu berlarut dan akan terbawa ke kantor yang mengakibatkan produktivitas mereka dalam bekerja menurun.

6. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga

Tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kehidupan keluarga. Semakin dituntut di pekerjaan maka akan semakin berkurangnya waktu untuk kehidupan berkeluarga. Karena komitmen yang sudah dibuat antara pekerja dan perusahaan harus dipatuhi.

7. Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan

Tidak sedikit anggota keluarga mengeluh dikarenakan peran seorang ibu tidak ada di dalam keluarga. Tidak hanya itu, sosok istri bagi suami juga tidak akan ada ketika istri sibuk bekerja.

8. Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri

Dukungan dari seorang ibu untuk anaknya sangatlah penting, karena dukungan seorang ibu merupakan pemicu anak agar selalu merasa semangat. Begitupun suami, seorang suami sangat membutuhkan dukungan istri. Sesibuk apapun suami, dukungan istri tetap diperlukan.

9. Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

Lelah setelah bekerja merupakan hal yang lumrah, semua orang yang bekerja akan merasakan lelah ketika sudah pulang bekerja.

2.1.3 Keterikatan kerja

2.1.3.1 Pengertian keterikatan kerja

Dalam jurnal C. M. Indah Soca R. Kuntari Keterikatan kerja adalah pernyataan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat utuh dan positif, dimana hal

ini ditunjukkan lewat semangat/gairah (vigor), dedikasi (dedication) dan keasyikan (absorption) dalam bekerja (Schaufelli & Bakker, 2010; Schaufelli dkk., 2002). Pada intinya, *work engagement* melihat bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya; apakah sebagai sesuatu yang menstimulasi dan membuat giat, dan sesuatu yang membuat mereka benar-benar bersedia untuk loyal atau menyediakan sepenuhnya waktu dan usaha (komponen semangat (*vigor*); sebagai sesuatu yang signifikan dan bermakna *(dedication*); dan sebagai sesuatu yang mengasyikkan dan membuat mereka benar-benar mampu berkonsentrasi (Absorption; Bakker dkk, 2008 dalam Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Menurut Taylor (2012) dalam karya ilmiah PE Ristaningtyas menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah perasaan keikutsertaan aspek kognitif, emosional, dan fisik karyawan dalam aktivitas pekerjaan, kinerja dan keluaran organisasional.

Bakker & Xanthopoulou (2013) dalam jurnal A. D Deviyanti dan Agus dwi sasono) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu hal yang positif, terpenuhi, pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi tiga dimensi yang saling melengkapi yaitu energi (vigor), afektif (dedication) dan dimensi kognitif (absorption).

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi keterikatan kerja

Faktor pendorong work engagement yang dijabarkan oleh Perrin (2003, hal. 10) dalam karya ilmiah EY Asfiyah) meliputi 10 hal yaitu:

1. Senior Management yang memperhatikan keberadaan pekerja.

2. Pekerjaan yang memberikan tantangan.
3. Wewenang dalam mengambil keputusan.
4. Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan.
5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier.
6. Reputasi perusahaan.
7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung.
8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima.
9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

2.1.3.3 Indikator keterikatan kerja

Pengukuran variabel keterikatan kerja diadopsi dari penelitian Ariana & Riana (Ariana 2016) dalam jurnal Zuhdan Ady Fataron) yang meliputi:

1. Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan.

Setiap pegawai pada dasarnya memiliki harapan yang besar terhadap pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kualitasnya sebagai pekerja. Harapan yang besar ada ketika para pekerja selalu dipercaya oleh atasan nya dalam mengemban tugas.

2. Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.

Keterlibatan emosional juga dibutuhkan dalam keterikatan kerja, keterikatan kerja akan kuat jika adanya keterlibatan emosional dalam diri pegawai.

3. Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Rasa tanggung jawab harus ada di dalam diri pegawai. Pegawai yang terikat dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab yang besar bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan.

Pegawai yang sudah terikat akan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya. Pegawai tersebut akan merasa bangga terhadap pekerjaannya karena sudah nyaman dengan pekerjaan yang digeluti dan merasa sudah mahir terhadap pekerjaannya.

5. Adanya keinginan untuk mobilitas keatas.

Setiap pegawai yang sudah terikat memiliki keinginan untuk mobilitas keatas (naik jabatan) demi memperbaiki kualitasnya sebagai pegawai di perusahaan tersebut.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	**2018**	Ismi Detrisya Rupendi	Pencapaian kualitas kehidupan kerja melalui interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja pada dosen perempuan di Unikom	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, keterikatan kerjasecara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.	-	-
2	**2017**	Zuhdan Ady Fataron Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang	Kualitas Kehidupan Kerja pada Wanita Pekerja: Studi pada pekerja Wanita di Lingkup Bank BRI Syariah Cabang Semarang Metode *judgement sampling* Populasi 101 orang	Hasil penelitian ini pengujian yang dilakukan pada variabel work engagement dan interaksi positif peran pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa work engagement terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap interaksi positif peran pekerjaan-keluarga. Pengujian yang dilakukan pada variabel interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa interaksi positif peran pekerjaan-keluarga terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas kehidupan kerja.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kualitas kehidupan kerja, interaksi positif peran pekerjaan-keluarga, dan keterikatan kerja	Penelitian terdahulu membahas 2 variabel saja sedangkan penelitian penulis membahas 3 variabel yang terdapat di dalam penelitian terdahulu
3	**2016**	Arlinda Ashar dan Intaglia Harsanti Mahasiswa Universitas Gunadarma	Hubungan *work family conflict* dengan *Quality of Work Life* pada karyawan wanita perusahaan swasta Metode pendekatan kuantitatif Populasi 110 orang	Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara work family conflict dengan quality of work life pada karyawan wanita swasta. Selain itu hasil perhitungan mean empirik dari quality of work life sebesar 200,96 dengan kategori sangat tinggi dan mean empirik work family conflict sebesar 89,16 dengan kategori tinggi.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu *Quality of Work Life*	Penelitian terdahulu menggunakan variabel *Work Family Conflict* sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan variabel tersebut
4	**2015**	C. M. Indah Soca R. Kuntari Mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Kristen	Hubungan *Work-Family Enrichment* dengan *Work Engagement* pada perawat wanita Metode Partisipan Populasi 53 orang	Hasil pengujian hipotesa terhadap 53 perawat wanita RS X Cilegon, yang telah menikah dan memiliki anak, memperlihatkan hasil sebagai berikut: terdapat hubungan positif yang signifikan antara work-family enrichment dengan work engagement dengan	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama	Penelitian terdahulu menggunakan metode partisipan sedangkan penulis menggunakan pendekatan

		Maranatha		koefisien korelasi (r= .46, ρ<0.05). Uji tambahan yang dilakukan untuk melihat hubungan antara dimensi work to family enrichment dengan work engagement, diperoleh hasil yang konsisten (r= .48, ρ<0.01). Family to work enrichment dengan work engagement hasilnya adalah r= .34, ρ<0.05.		kuantitatif, perbedaan terletak pada tempat penelitian
5	**2017**	Annisaa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari Mahasiswa Program Studi Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Islamic University of Indonesia	Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita Metode kuota sampling Populasi 100 orang	Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja begitu sebaliknya, apabila kualitas kehidupan rendah maka keterikatan kerja juga rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat diterima.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuota sampling sedangkan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, perbedaan terletak pada tempat penelitian
6	**2012**	Endang Dhamayantie Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura	Peranan dukungan sosial pada interaksi positif pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup Metode *explanatory research* Populasi 120 orang	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa dukungan sosial profesional dan dukungan sosial personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan-keluarga dan pengayaan keluarga-pekerjaan. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan model yang diajukan Powell dan Greenhaus (2006) dan Warner dan Hausdorf (2009) bahwa sumberdaya modal sosial (dukungan sosial profesional atau personal) dapat mempengaruhi kualitas kehidupan dalam peran lainnya (pekerjaan atau keluarga).	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan 1 variabel yang sama yaitu interaksi positif peran pekerjaan-keluarga	Penelitiaan terdahulu menggunakan variabel kepuasan hidup sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan variabel tersebut
7	**2010**	Normala dan Daud Faculty of Business Management, Universiti Teknologi MARA 40450	Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms	Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini telah memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Temuan ini memberikan beberapa wawasan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan	Peenelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan 1 variabel yang sama yaitu *Quality of Work Life*	Penelitian terdahulu menggunakan variabel organizational commitment sedangkan penulis tidak menggunakan

		Shah Alam, Selangor, Malaysia	Metode sample Populasi 500 orang	Malaysia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa QWL dan OC adalah konstruksi multidimensi dan merupakan produk dari evaluasi tempat kerja seseorang. Studi ini memberikan informasi berharga tentang bagaimana karyawan dalam organisasi memandang lingkungan kerja mereka.		variabel tersebut
8	**2012**	Mustafa Yakin dan Oya Erdil Gebze Institute of Technology, Kocaeli, 41400, Turkey	Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants Metode kuisioner Populasi 200 orang	Menurut hasil penelitian ini, hubungan terkuat ada antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, tampak dari temuan literatur bahwa keterikatan kerja secara signifikan dan positif terkait dengan kepuasan kerja (yaitu, Han et al., 1995, Hamner dan Vardi, 1981). Temuan lain dalam penelitian ini adalah bahwa self-efficacy dan kepuasan kerja telah secara signifikan terkait yang konsisten dengan literatur yang ada.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan 1 variabel yang sama yaitu *work engagement*	Tempat penelitian berbeda, populasi berbeda dan variabel pendukung berbeda
9	**2012**	Ng Swee Fung Department of Professional Development and Continuing Education, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia Email: nsf7272@gmail.com Aminah Ahmad Department of Professional Development and Continuing Education,	Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in the Relationships between Dispositional Factors and Job Satisfaction Metode	Hingga saat ini, hanya sedikit penelitian yang berkembang dalam menghubungkan faktor disposisi keluarga dengan pengayaan keluarga-kerja. Menurut model ini, ada kebutuhan untuk memahami mekanisme bagaimana faktor disposisional dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antara karyawan melalui pengayaan kerja-keluarga.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan 1 variabel yang sama yaitu *work-family enrichment*	Tempat penelitian berbeda, populasi berbeda dan variabel pendukung berbeda

		Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia Email: aminah@ace.upm.edu.my Zoharah Omar Department of Professional Development and Continuing Education, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia Email: zoharah@ace.upm.edu.my				

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60), mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Menurut Robbins (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013) dalam jurnal Annisaa Miranty dan Wilda Purnamasari) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses organisasi yang sadar dan merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan untuk bertukar piker sepenuhnya dalam membuat keputusan yang berguna untuk merancang kehidupan kerja mereka.

Dalam jurnal Zuhdan Ady Fataron Istilah terkini interaksi positif pekerjaan-keluarga adalah *work-family enrichment* yang digunakan oleh Greenhaus *and* Powell (J.H. Greenhaus *and* Powell 2006). Keduanya mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai sejauh mana pengalaman dalam satu peran menngkatkan kualitas hidup dalam peran lain.

Dalam jurnal C. M. Indah Soca R. Kuntari Keterikatan kerja adalah pernyataan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat utuh dan positif, dimana hal ini ditunjukkan lewat semangat/gairah (vigor), dedikasi (dedication) dan keasyikan (absorption) dalam bekerja (Schaufelli & Bakker, 2010; Schaufelli dkk., 2002).

2.2.1 Hubungan antar variabel penelitian

2.2.1.1 Pengaruh antara interaksi positif peran pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan kerja

Dalam hasil penelitian Zuhdan Ady Fataron (2017) bahwa "interaksi positif peran pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya tentang peningkatan peran, fasilitasi pekerjaan-keluarga, limpahan positif, teori ekspasionis, dan *work-family enrichment* yang mendukung gagasan bahwa peran ganda domain pekerjaan dan keluarga dapat bermanfaat bagi kesehatan mental, kesehatan fisik, dan kinerja serta dapat mengurangi pengaruh negatif potensial dari peran lain."

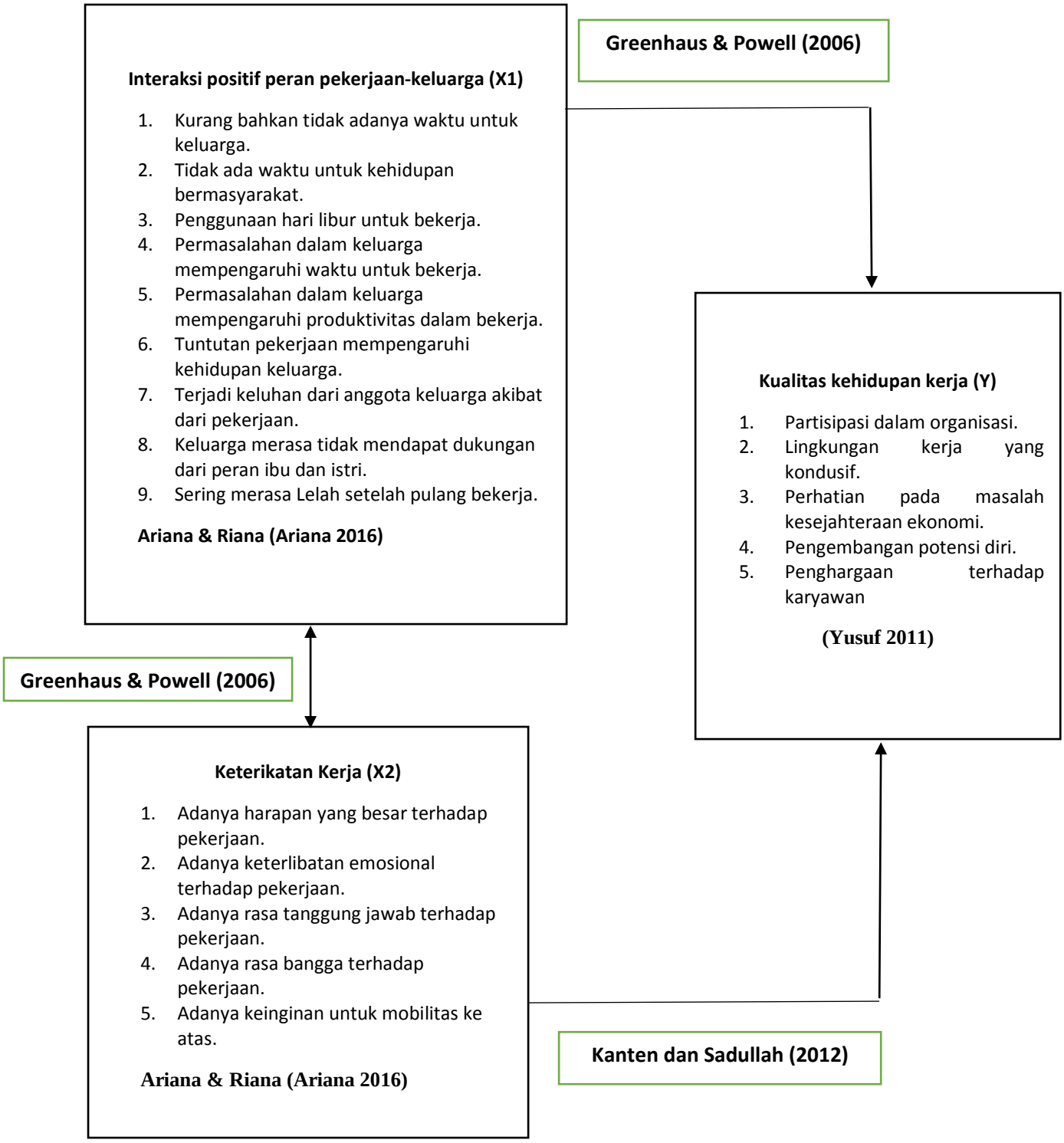
2.2.1.2 Pengaruh antara keterikatan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja

hasil penelitian Annisaa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari (2017) bahwa "Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif

yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja begitu sebaliknya, apabila kualitas kehidupan rendah maka keterikatan kerja juga rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat diterima."

2.2.1.3 Hubungan antara interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja

Hasil penelitian C. M. Indah Soca R. Kuntari (2015) mengenai hubungan *work-family enrichment* dan *work engagement* pada perawat wanita dalam diskusi nya menyatakan bahwa "berdasarkan hasil pengolahan data tersebut terlihat bahwa *work-family enrichment* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi work-family enrichment akan semakin tinggi pula work engagement yang dialami oleh perawat wanita RS X Cilegon. Hal ini konsisten dengan konsep teoritis dari Greenhaus & Powell (2006) terkait dengan berbagai peran yang dijalani perawat wanita. Hasil penelitian ini menggambarkan kondisi bahwa perawat RS. X Cilegon, mampu menerapkan pengalaman, keterampilan, kesempatan, resources dan benefit yang diperoleh atau dikembangkan saat menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga (sebagai istri dan ibu) secara bersamaan."



Gambar: 2.1 Paradigma penelitian

2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2007:73) : " Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan".

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1: Kualitas kehidupan kerja kondusif, interaksi positif peran pekerjaan keluarga cukup kuat, dan keterikatan kerja pada dosen perempuan di unikom baik.

H2: Ada pengaruh interaksi positif peran pekerjaan-keluarga terhadap kualitas kehidupan kerja di unikom.

H3: Ada pengaruh keterikatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja di unikom.

H4: Ada hubungan antara keterikatan kerja dengan interaksi positif peran pekerjaan-keluarga.