

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri selalu mengalami adanya perkembangan, yang mana dapat mengakibatkan persaingan antara perusahaan yang tidak dapat bisa dihindarkan. Untuk bisa bersaing dalam dunia industri, perusahaan harus dapat cara untuk mengembangkannya dengan efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan melakukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan dan target perusahaan. Dalam hal ini karyawan sangat berperan penting untuk tercapai atau tidaknya target dari perusahaan tertentu. (Kustya & Nugraheni, 2020.)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai pendorong jalannya suatu organisasi, dengan kata lain, SDM merupakan aset yang memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Susan (2019). Menurut Pri & Zamralita (2018) Bagi sebuah organisasi memiliki SDM yang produktif dapat menghasilkan kinerja bagi kemajuan sebuah organisasi. Dengan melihat karyawan sebagai aset, karyawan berhak mendapatkan perhatian khusus selama bekerja, sehingga nantinya karyawan bisa menganggap pekerjaan sebagai salah satu pengalaman hidup menyenangkan. Dan dapat membuat karyawan terikat dengan pekerjaannya.

Menurut penelitian Gallup (Amanda., dkk. 2023) di 155 negara. Karyawan dengan usia antara 23-65 tahun diteliti dimana diambil 1.000 orang perwakilan dari negara-negara menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawannya masih dalam tingkat rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan 85 persen karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya, Hanya 19 persen karyawan di lingkup Asia tenggara yang merasa terikat (*engaged*) dengan apa yang dikerjakannya. Berdasarkan penelitian Gallup pada tahun 2013, dimana data diambil dari New York Times (2014), menyebutkan hanya 13 persen yang merasa *engaged* di perusahaan dimana mereka bekerja.

Data ini diambil dari 142 negara Schwartz & Porath (Amanda., dkk. 2023) dalam hal ini juga termasuk negara Indonesia yang menunjukkan hanya 15

persen karyawan merasa terikat (*engaged*) di tempat mereka bekerja. Gallup news (2022) pun menyatakan bahwa hanya 21 persen dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan berkata mereka tidak menemukan pekerjaan yang penuh arti, dan mereka berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik dan tidak ada harapan tentang masa depan mereka. Pada laporan global workplace di tahun 2022, dapat dilihat regional ranking *work engagement* dimana *South East Asia* hanya menunjukkan 24 persen karyawan yang *engaged*. Indonesia merupakan bagian dari *South East Asia*, hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* di Indonesia juga masih rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Watson (Widanti., dkk. 2019) menunjukkan bahwa masih rendahnya *engagement* yang dimiliki karyawan di Indonesia. Survei bertajuk *Global Workforce Study (GWS)* untuk negara Indonesia mendapatkan hasil yang sangat miris karena hasil survey menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan pada perusahaan cenderung akan meninggalkan pekerjaan dalam kurun waktu dua tahun. Hal yang sama didapat dari Portal HR (2016) yang telah merilis hasil survey yang dilakukan oleh Gallup Indonesia, menyebutkan bahwa 76% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja, 11% *actively disengaged*, dan hanya 13% pekerja yang mengalami *fully engaged*.

Perusahaan harus memperhatikan karyawannya, dengan cara tersebut karyawan akan bekerja secara maksimal dan akan terikat dengan pekerjaannya, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai keterikatan kerja dapat mempengaruhi banyak hal seperti kinerja untuk organisasinya, sehingga ketika sebuah organisasi memilih karyawan terikat (*engaged*), tentu saja organisasi merasa diuntungkan dengan produktivitas organisasi. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap pekerjaannya. Irmawati & Wulandari Kn, (2017). Apabila perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan karyawannya maka karyawan tersebut bisa

memiliki keterikatan yang rendah, jika keterikatan kerja yang rendah pada karyawan dapat memberikan dampak negatif, terutama bagi organisasi. Bakker dan Demerouti (Khoiriyah, dkk., 2020) berpendapat bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung mengalami kelelahan. Rendahnya keterikatan kerja biasanya disebabkan oleh beberapa faktor seperti kelelahan dalam bekerja. Menurut Bakker, dkk (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021). Kelelahan tersebut disebabkan tekanan dan menganggap tugas atau pekerjaan adalah beban yang harus diselesaikan, sehingga merasa kurang berenergi dan antusias untuk terlibat pada pekerjaannya yang selanjutnya bisa berpengaruh pada hasil kerja Purnamasari dan Nurendra (Khoiriyah, dkk., 2020). Sebaliknya jika keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan dalam penyelesaian pekerjaan (cenderung berkualitas dalam bekerja) dan memberikan dampak pada menurunnya keinginan untuk mengundurkan diri. Scheiman (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021).

Keterikatan kerja menurut Bakker, dkk (Pri & Zamralita, 2018) adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Daripada keadaan sesaat dan spesifik, keterlibatan mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih persisten dan meresap yang tidak terfokus pada hal tertentu. menurut (Rhoma Dani, 2021) *Work engagement* (Keterikatan kerja) merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama di suatu perusahaan. Seperti yang dikatakan Schaufeli, dkk (Karlina & Kusniawati, 2019) bahwa *work engagement* ini berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pri & Zamralita (2017) adanya hasil positif pada karyawan. Dari 101 karyawan yang diteliti karyawan PT EG memiliki *work engagement* yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa semua karyawan *engaged*, yang berarti mereka mencapai tujuan mereka dan

berdampak pada keberhasilan PT. EG. Berdasarkan dimensi dedikasi (*dedication*)

menduduki peringkat pertama, yang artinya karyawan merasa memiliki makna yang jelas dari pekerjaannya, merasa bangga dan merasakan pekerjaannya menantang dan bisa mendapatkan inspirasi dari pekerjaannya. Peringkat kedua diduduki pada dimensi semangat (*vigour*) yang artinya karyawan merasa semangat, kuat dan bertenaga dan mampu mengatasi sebuah tekanan yang dialami saat di tempat kerja. Pada peringkat terakhir pada dimensi penyerapan (*absorption*) yang artinya karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat, bisa berkonsentrasi dan tekun ketika mengerjakan tugas.

Organisasi Gallup (Wilis & Angelina, 2023) menyatakan akibat dari tidak terikatnya karyawan pada pekerjaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan.. Hal ini menunjukkan bahwasannya adanya permasalahan dalam *work engagement* karyawan di Indonesia. Hal ini menunjukan perusahaan belum memberikan perhatian terhadap karyawan. Perusahaan belum maksimal dalam memperhatikan kondisi karyawannya. Menurut Lockwood (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021). *work engagement* karyawan bukan selalu tentang berkontribusi pada produktivitas dan loyalty, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan dan keseluruhan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil *preliminary research* melalui wawancara pada tanggal 20 Februari 2024 terhadap 5 karyawan produksi bagian canvas pada *work engagement* (keterikatan kerja) dalam aspek semangat (*vigour*) 3 dari 5 responden mengatakan sering kali kehabisan energi dan tidak tahan saat ada pekerjaan yang mengharuskan diselesaikan dalam kurun waktu yang sedikit, dan mereka juga mengatakan kelelahan diakibatkan kerjaan yang menumpuk karena harus mengejar target dan lembur sampai jam 9- 11 malam dan sering kali melewati jam makan siang, karena hal tersebut responden merasa tidak antusias saat bekerja dan kerap kali tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu responden juga merasa kelelahan saat ada produk baru yang mengharuskan mereka untuk bekerja lebih lama, dikarenakan responden harus menyesuaikan jahitan pada produk baru tersebut dan membutuhkan waktu lama

untuk mengerjakannya dibandingkan dengan bahan yang biasa. Hal tersebut membuat responden lelah dan sering kali drop diakibatkan bekerja secara berlebihan dan sering kali pulang malam.

Pada aspek dedikasi (*dedication*) 3 dari 5 responden terkadang merasa pekerjaannya membosankan dikarenakan melakukan tugas secara berulang-ulang kali, dan responden terkadang merasakan bahwa pekerjaan ini penting untuk kebutuhan, akan tetapi tantangan dalam pekerjaan ini saat ada bahan baru yang mana bagian menjahit harus menyesuaikan diri lagi, dan saat permintaan konsumen untuk menyelesaikan produk dalam waktu yang sedikit dan karena hal tersebut responden terkadang ingin melakukan pekerjaan lain yang memang lebih santai. Selain itu pada responden juga mengatakan pekerjaan yang dilakukannya membutuh tenaga yang banyak dikarenakan banyaknya jahitan yang harus diisi dengan busa dan harus mengejar target. Karena hal itu responden kurang merasa senang dan bosan dengan pekerjaannya.

Pada aspek penghayatan (*absorption*) 3 dari 5 responden merasa waktu begitu lama saat bekerja lebih lagi di siang hari dikarenakan banyak pesanan dan produk baru yang membuat mereka kerap kali harus menyesuaikan lagi untuk proses menjahit, border dan memasukan busa ke dalam jahitan. Belum lagi hasil yang didapatkan kurang bagus, mereka akan membongkar lagi bahan yang telah jadi, dan juga mereka sering kali bekerja tidak sesuai jam waktu kerja yang normal. Hal itu membuat responden sulit untuk berkonsentrasi saat bekerja dan merasa waktu begitu lama, ditambah saat menjelang siang hari responden kerap kali tidak bisa berkonsentrasi dikarenakan hari sebelumnya lembur sampai malam dan hanya istirahat beberapa jam saja.

Keterikatan kerja yang dimiliki seseorang ini dapat muncul karena beberapa faktor Menurut Bakker (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dari keterikatan kerja yang dikenal dengan model JD-R, yaitu *Job resources* (sumber daya kerja) Sumber daya pekerjaan merujuk pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dalam pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan beban fisiologis dan psikologis yang terkait, berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan pekerjaan atau

menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. *Job resources* berkaitan dengan *Performance feedback*, *Autonomy*, *learning opportunities* dan *Quality of Work Life*. Pemenuhan kebutuhan *job resources* dan kualitas karyawan ketika bekerja erat kaitannya dengan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja.

Walton (Iswati & Mulyana, 2021) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk merespon segala bentuk kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme yang akan memberikan dukungan, manfaat dan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Penting untuk bisa mengetahui bahwa jika dapat memanusiakan serta menghargai manusia maka *Quality of work life* tidak terbatas dalam suatu. Dengan adanya lingkungan yang baik dapat membuat karyawan tetap tinggal di dalam organisasi., jika seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik maka keterikatan kerja (*work engagement*) akan tinggi. Tetapi tidak menutup kemungkinan karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik memiliki *work engagement* yang rendah. (Irmawati & Wulandari Kn, 2017).

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irmawati & Wulandari Kn (2017) yang dilakukan pada karyawan PT. Pamor Spinning Mill's terdapat pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* karyawan PT. Pamor Spinning Mills. Hal ini sesuai dengan hasil uji analisis linier berganda di dapat nilai koefisien regresi yang positif untuk variabel *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* karyawan di PT. Pamor Spinning Mill's. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Karlina & Kusniawati (2019) yang dilakukan pada karyawan PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran, yaitu terdapat pengaruh positif antara *Quality of work life* terhadap *Work engagement* karyawan di PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Artinya jika *Quality of work life* semakin baik maka *Work engagement* karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil *preliminary research* melalui wawancara pada tanggal 20 Februari 2024 terhadap 5 karyawan produksi canvas pada Kualitas Kehidupan kerja 4 dari 5 karyawan menyatakan selama bekerja mereka mendapatkan gaji yang kurang sesuai dengan pekerjaan mereka yang hampir sering lembur untuk bekerja, dan tidak ada bonus tambahan hanya uang lembur, dan tidak mendapatkan uang makan. dengan gaji yang didapatkan karyawan terkadang merasa kurang memenuhi kebutuhan sehari-hari dan untuk keluarga. Hal ini masuk ke dalam aspek imbalan yang adil dan sesuai.

Pada aspek kondisi kerja yang aman dan sehat 4 dari 5 karyawan menyampaikan lingkungan kerja yang aman walaupun ada beberapa serpihan sampah dari kanvas dan kain tapi tidak terlalu mengganggu hanya saja mereka harus kerap kali berhati-hati ketika menggunakan alat jahit, gunting dan alat berat lainnya. Karena mereka pernah beberapa kali terluka saat bekerja.

Pada aspek Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan diri dan kesempatan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan 4 dari 5 karyawan mengatakan selama bekerja di perusahaan tersebut tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka atau pengetahuan yang mereka miliki, mereka bisa menggunakan keterampilan yang dimiliki mereka yang tidak sesuai aturan perusahaan jika atasan tidak melakukan pengecekan pada karyawan, karyawan tersebut melakukan dikarenakan ingin cepat menyelesaikan tugasnya. Dan untuk pengetahuan dan keterampilan biasanya karyawan menggunakan tersebut ketika bekerja saat dikejar deadline atau atasan memberikan tugas yang melebihi kapasitas pada satu hari dalam waktu yang tidak sedikit. Dan juga selama bekerja karyawan tidak diberikan keputusan untuk memilih atau menyampaikan pendapat mengenai tugas yang ia kerjakan atau mengetahui penilaian kinerja Yang dimiliki karyawan selama bekerja dan biasanya karyawan tersebut tidak mengetahui perencanaan atau pelaksanaan tugas saat bekerja dan biasanya atasan memberikan tugas secara mendadak atau menambahkan pekerjaan yang tidak seharusnya ada di jadwal perencanaan dalam bekerja.

Pada aspek integrasi sosial di tempat kerja Selama bekerja 4 dari 5 karyawan mengatakan tidak adanya diskriminatif antara satu sama lain atau kesetaraan sosial tetapi biasanya atasan membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lainnya, jadi terkadang karyawan yang sering diberikan apresiasi karena hasil kerjanya bagus terlihat lebih sombong dan adanya cekcok antara satu sama lain

Pada aspek konstitusionalisme 4 dari 5 karyawan mengatakan mereka ini tidak bebas dalam berekspresi ketika berhadapan dengan atasan dan juga atasan terkadang memperlakukan mereka tidak adil contohnya dalam penilaian pekerjaan atau dalam bersosialisasi atasan hanya memberikan respon yang positif ketika salah satu karyawan merasa dekat dengan atasannya atau hanya jika karyawan mendapatkan hasil kerja yang bagus.

Pada aspek kerja dan ruang kehidupan keseluruhan 4 dari 5 karyawan mengatakan mereka bekerja secara keras dikarenakan mereka bekerja dari hari Senin sampai hari Sabtu oleh karena itu mereka tidak ada waktu untuk melakukan kehidupan pribadi atau menghabiskan waktu bersama keluarga, walaupun ada hanya saat jam kerja selesai dan hanya beberapa jam saja dan waktu libur di hari minggu.

Pada aspek relevansi sosial kehidupan 4 dari 5 karyawan kerja atasan terkadang membuat karyawannya merasa tidak dianggap dikarenakan atasan sering membeda-bedakan, dan tidaknya jaminan tunjangan pensiun, asuransi yang bisa menghargai kerja keras dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Selain kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja ada modal psikologis. Menurut Wingerden, dkk (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dari keterikatan kerja yang dikenal dengan model JD-R yaitu *job resources* dan *personal resources*, *personal resources* (sumber daya pribadi) Sumber daya pribadi diartikan sebagai aspek-aspek diri yang umumnya dikaitkan dengan ketahanan dan kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan pengaruh pada lingkungannya dengan sukses. Contoh sumber daya pribadi yaitu efikasi diri, efektivitas pribadi, optimisme, harapan, ketahanan dan harga diri. Empat sumber daya pribadi yang telah terbukti mudah dibentuk dan dapat dikembangkan melalui intervensi yaitu, efikasi diri,

optimisme, harapan dan ketahanan. Sumber daya pribadi ini juga dikenal sebagai modal psikologis (*PsyCap*).

Seperti yang dikatakan oleh Schaufeli (Fachrian, 2022) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya mempunyai keyakinan pada kemampuannya dan berpendapat bahwa bekerja adalah hal yang menyenangkan. Hal ini merupakan indikator perilaku dari *psychological capital* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004). Menurut Luthans (Fransiska,dkk 2017) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif dari seseorang, yang memiliki karakteristik yakni keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Pareta & Juariyah (2023) yang dilakukan pada tutor lembaga khusus bahwasannya *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Artinya jika individu memiliki *psychological capital* yang baik maka perkembangan kinerjanya akan terbantu, yang mana akan berdampak *engaged* terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Nugroho,dkk (2018.) yang dilakukan pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. Artinya jika semakin tingginya *psychological capital* maka semakin tinggi juga *work engagement* nya. Sebaliknya, semakin rendahnya *psychological capital* maka semakin rendah juga *work engagement* nya.

Berdasarkan hasil *preliminary research* melalui wawancara pada tanggal 20 Februari 2024 terhadap 5 karyawan produksi bagian canvas pada Modal Psikologi, pada aspek Efikasi diri (*self efficacy*) 4 dari 5 responden mengungkapkan bahwa mereka masih belum optimal dalam bidang pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Ditambah lagi ketika badan tidak sehat dan adanya permasalahan dalam keluarga atau pun sesama rekan kerja membuat karyawan terkadang kurang yakin untuk bisa menyelesaikan tugasnya karena kepikiran terus-menerus.

Pada aspek harapan (*hope*) 4 dari 5 karyawan mereka memiliki harapan untuk bisa mengembangkan diri ditempatnya bekerja saat ini, dan terus bekerja di tempat ini walaupun pekerjaan yang berat dan berharap atasan mereka lebih adil kepada mereka. Dan dalam menghadapi masalah pekerjaan responden sering merasa kehilangan harapan karena takut gagal melewati masalah yang dihadapinya, terkadang merasa khawatir tidak bisa bekerja secara maksimal dengan pekerjaan ini karena bisa saja ia digantikan dengan orang lain, tetapi responden berharap instansi di tempat ia bekerja bisa berlaku adil dan dapat mempekerjakan responden sampai pensiun.

Pada aspek Optimisme (*optimism*) 4 dari 5 responden menyatakan bahwa mereka pesimis ketika dihadapkan dengan sebuah target, hambatan dan tantangan membuat pikiran dan perasaan mereka menjadi negatif sehingga sulit untuk menerima kegagalan dikarenakan mendapatkan tekanan dari atasan, Masalah yang karyawan hadapi membuat perasaannya gelisah sehingga sulit menyelesaikan pekerjaan karena emosi yang tidak stabil.

Pada aspek ketahanan (*Resilience*) 4 dari 5 responden menyatakan bahwa mereka belum mampu dengan baik melewati masalah dalam bekerja, responden terkadang tidak bisa beradaptasi dengan keadaan di lingkungan kerja, sehingga membuat memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik, tetapi niat itu tidak pernah terlaksanakan karena ada keluarga yang harus di nafkahi.

Maka, berdasarkan uraian fenomena lapangan dan juga studi-studi terdahulu yang telah dijabarkan, apabila individu memiliki kualitas kehidupan kerja dan modal psikologisnya yang tinggi maka individu tersebut berpotensi memiliki keterikatan kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut karena kesesuaian dengan fenomena yang akan diteliti, maka peneliti memilih karyawan pada CV Berlian Jaya Mandiri sebagai tempat penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang penulis jabarkan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja?
2. Apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan di CV Berlian Jaya Mandiri?
3. Apakah ada hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan CV Berlian Jaya Mandiri?
4. Apakah ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan CV Berlian Jaya Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebarkan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Mengetahui deskripsi kualitas kehidupan kerja, modal psikologis dan keterikatan kerja karyawan di CV Berlian Jaya Mandiri
2. Mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan di CV Berlian Jaya Mandiri
3. Mengetahui hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan di CV Berlian Jaya Mandiri
4. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan di CV Berlian Jaya Mandiri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis adalah untuk memberikan kontribusi pada bidang psikologi, dan khususnya pada ilmu-ilmu yang berkaitan dengan psikologi terutama yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, modal psikologis, dan keterikatan kerja, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pemikiran penelitian di bidang psikologi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah bisa menjadi wawasan dan sara informasi bagi peneliti maupun pembaca, dan juga dapat dijadikan sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Organisasi

Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis karyawan yang harapannya adalah menumbuhkan keterikatan kerja yang baik pada karyawan saat bekerja.

c. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi dan bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, modal psikologis, dan keterikatan kerja sehingga dapat dikembangkan lebih luas lagi.