

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Hubungan Karakteristik Individu dengan *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

The Relationship between Individual Characteristics and the Quality of Work Life of Department X Workers in PLTU East Java

Widowati Basuki¹, Indriati Paskarini¹, Shintia Yunita Arini¹, Ahmad Imaduddin²

¹ Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

² PLTU Jawa Timur

Article Info

Article History

Received: 04 Mei 2024

Revised: 17 Mei 2024

Accepted: 25 Mei 2024

ABSTRACT / ABSTRAK

Human resources in a company are related to the individual characteristics of workers. One of the efforts to manage good human resources, namely by achieving a good quality of work life. The purpose of this study was to determine the relationship between individual characteristics and the quality of work life of Department X workers in East Java PLTU. The independent variables used are education level and age, while the dependent variable is quality of work life. The type of research used is quantitative research which is analytical observational with a cross sectional approach. The sample in this study amounted to 49 respondents. The results showed that there was a relationship between education level and quality of work life ($p = 0.037$). There is no relationship between age and quality of work life ($p = 0.843$). Companies can re-evaluate policies related to education and training that can be obtained by workers. In addition, the company can create events that can increase cooperation between workers.

Keywords: Individual Characteristics, Quality of Work Life, PLTU

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan karakteristik individu para pekerja. Salah satu upaya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yaitu dengan pencapaian *quality of work life* yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dengan *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur. Variabel independen yang digunakan adalah tingkat pendidikan dan usia, sedangkan variabel dependen adalah *quality of work life*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat observasional analitik dengan desain *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan *quality of work life* ($p = 0,037$). Tidak ada hubungan antara usia dengan *quality of work life* ($p = 0,843$). Perusahaan dapat mengevaluasi kembali kebijakan terkait pendidikan dan pelatihan yang bisa didapatkan oleh pekerja. Selain itu, perusahaan dapat membuat acara yang dapat meningkatkan kerja sama antar pekerja.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Quality of Work Life, PLTU

Corresponding Author:

Name : Shintia Yunita Arini

Affiliate : Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

Address : Jl. Dr. Ir. H. Soekarno, Mulyorejo, Kec. Mulyorejo, Kota SBY, Jawa Timur 60115

Email : shintia.arini@fkm.unair.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era abad 21 ini semakin kompetitif, baik di kancah nasional maupun internasional. Perusahaan dituntut untuk memenuhi tuntutan pasar dengan memberikan produk berupa barang ataupun jasa yang memiliki kualitas sebaik mungkin. Untuk dapat bersaing di era yang kompetitif ini, perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas sebagai bahan acuan (Irawan, 2017).

Salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan karakteristik individu para pekerja. Karakteristik individu merupakan ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja (Daud, Sendow dan Saerang, 2021). Setiap pekerja yang ada di dalam sebuah perusahaan memiliki karakter dan perilaku yang berbeda satu sama lain yang dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan (Kunanti *et al.*, 2022). Karakteristik individu seorang pekerja akan mempengaruhi penilaiannya terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, sehingga akan berdampak kepada *quality of work life* yang dimiliki (Dizaji *et al.*, 2021). Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Permata, Sujanto dan Matin (2020) juga menyebutkan bahwa karakteristik individu akan mempengaruhi *quality of work life* seorang pekerja.

Sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menjadi kunci penggerak suatu perusahaan (Susan, 2019). Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal (Iqram, 2019). Sehingga, dapat dikatakan bahwa pekerja menjadi aset berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan. Salah satu upaya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yaitu dengan pencapaian *quality of work life* yang baik. *Quality of work life* yang baik sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang baik, meningkatkan profit, dan untuk terus menarik dan mempertahankan pekerja (Morsy dan Sabra, 2015).

Quality of work life mulai diperkenalkan pada tahun 1960-an dan pertama kali dibahas pada tahun 1972 pada Konferensi Buruh Internasional di New York. Konsep ini menarik perhatian lebih banyak setelah United Auto Workers and General Motors mengadopsi program *quality of work life* untuk mereformasi sebuah sistem kerja (Temiz, Kara dan Potas, 2021).

Quality of work life dapat didasarkan pada perasaan seseorang tentang keinginan atau harapan di tempat kerja dan apa yang ada di sana serta melampaui kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan dalam bidang kehidupan non-pekerjaan, dan kesejahteraan subjektif (Mobaraki *et al.*, 2017). *Quality of work life* mengacu pada pemenuhan kebutuhan pribadi anggota organisasi melalui keadaan lingkungan kerja yang merupakan tempat para pekerja terlibat dengan pekerjaannya sehari-hari. Apabila pekerja merasa tidak dapat memenuhi kebutuhannya melalui lingkungan kerjanya, maka dapat diartikan bahwa *quality of work life* yang ada di dalam organisasi tersebut tidak baik dan pekerja tidak suka dengan keadaan tersebut (Tjahyanti, 2013).

Dalam menganalisis *quality of work life*, terdapat delapan indikator atau variabel yang perlu diukur, yaitu kompensasi yang cukup dan adil, lingkungan yang aman dan sehat, kesempatan dalam pengembangan kapasitas manusia, kesempatan dalam bertumbuh dan

berkembang, integrasi sosial, konstitusionalisme, ruang kerja dan ruang kehidupan, serta relevansi sosial (Swamy, Nanjundeswaraswamy dan Rashmi, 2015).

PLTU di Jawa Timur ini merupakan perusahaan yang menjalin ikatan kerja sama dengan PT Paiton Energy dalam mengoperasikan dan memelihara PLTU Paiton Unit 3, 7, dan 8 yang menyuplai listrik untuk wilayah Jawa dan Bali. Salah satu departemen yang keberadaannya sangat dibutuhkan dan perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar produktivitas pekerjanya baik adalah Departemen X karena pada proses pembangkitan tenaga listrik diperlukan kontinuitas produksi energi listrik. Hal ini disebabkan karena PLTU di Jawa Timur sendiri merupakan salah satu pembangkit listrik yang menyuplai listrik untuk wilayah Jawa dan Bali. Departemen X memiliki tugas untuk mengoperasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas operasi di *plant* unit 3, 7, dan 8. Dengan adanya Departemen X, maka diharapkan proses pembangkitan tenaga listrik tidak memiliki gangguan dan dapat berjalan dengan baik.

Hasil penelitian pendahuluan menemukan bahwa beberapa pekerja Departemen X masih merasa bahwa komunikasi yang dilakukan dengan sesama pekerja masih kurang optimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa integrasi sosial yang dimiliki masih belum berjalan dengan baik dan maksimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu juga didapatkan bahwa hasil kerja beberapa pekerja Departemen X mengalami penurunan yang disebabkan oleh integrasi sosial yang belum baik yaitu berupa kerja sama antar pekerja yang belum efektif, longgarnya pengawasan kerja sehingga pekerja tidak merasa bahwa hasil kerjanya efektif atau tidak, adanya suasana atau hubungan pekerjaan yang kurang optimal akibat dari *miss communication* antar pekerja sehingga pekerja melakukan pekerjaan secara individu dan mempunyai anggapan tidak memiliki tim dalam bekerja, sebagian pekerja masih mengandalkan apa kata atasannya dalam bekerja, dan pekerja kurang memiliki sikap inovatif saat bekerja (Priyanto, 2022). Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dengan *quality of work life* pada pekerja Departemen X PLTU di Jawa Timur.

BAHAN DAN METODE

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat observasional karena peneliti hanya mengambil data dengan metode pembagian kuesioner kepada responden mengenai karakteristik individu dan *quality of work life* tanpa memberikan perlakuan kepada responden. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur *quality of work life* adalah *Quality of Work Life Evaluation Scale*. Tipe penelitian yang digunakan termasuk dalam penelitian analitik karena membutuhkan uji statistik, yaitu uji korelasi spearman untuk menguji hubungan antara karakteristik individu dengan *quality of work life*. Desain penelitian yang digunakan, yaitu *cross sectional study*. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Departemen X PLTU di Jawa Timur dengan total 58 pekerja. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah pekerja pada Departemen X PLTU di Jawa Timur dengan kriteria inklusi, yaitu telah bekerja di Departemen X PLTU di Jawa Timur minimal selama 6 bulan. Perhitungan jumlah sampel menggunakan pendekatan Lemeshow dan didapatkan hasil sampel sejumlah 49 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil

kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan data sekunder didapatkan dari profil perusahaan serta studi literatur pada artikel skala nasional maupun internasional.

HASIL

Berikut merupakan hasil uraian dari penelitian ini.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Individu Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Karakteristik Individu		n	%
Usia (tahun)	25 - 19	8	16,3
	30 - 34	13	26,5
	35 - 39	8	16,3
	40 - 44	9	18,4
	45 - 49	5	10,2
	50 - 54	6	12,2
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	6	12,24
	Perguruan Tinggi/Sederajat	43	87,76
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 1 merupakan distribusi karakteristik individu yang dimiliki oleh responden yang meliputi usia dan tingkat pendidikan. Dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas usia pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur adalah 30 - 34 tahun dengan persentase 26,5% atau sebanyak 13 pekerja. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur mayoritas adalah Perguruan Tinggi/Sederajat dengan persentase 87,76% atau sebanyak 43 pekerja.

Tabel 2. Distribusi Tingkat *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Kategori	n	%
Tidak puas	1	2
Netral	25	51,1
Puas	23	46,9

Sumber: Data Primer, 2024

Distribusi tingkat *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur yang terdiri dari 3 kategori, yaitu kategori tidak puas, netral, dan puas. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur berada pada tingkat netral dengan persentase sebesar 51,1% atau sebanyak 25 pekerja (tabel 2).

Jumlah skor antar variabel *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai tertinggi dalam *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur adalah variabel kompensasi yang adil dan mencukupi serta variabel ruang kerja dan ruang kehidupan. Sedangkan variabel yang memiliki nilai paling rendah diantara kedelapan variabel dalam *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur adalah variabel kesempatan dalam bertumbuh dan mendapatkan jaminan serta variabel integrasi sosial.

Tabel 3. Distribusi Jumlah Skor antar Variabel *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Variabel <i>Quality of Work Life</i>	Scale
Kompensasi yang Cukup dan Adil	4,37
Lingkungan yang Aman dan Sehat	3,87
Kesempatan dalam Pengembangan Kapasitas Manusia	3,88
Kesempatan dalam Bertumbuh dan Mendapatkan Jaminan	3,55
Integrasi Sosial	3,83
Konstitusionalisme	3,95
Ruang Kerja dan Ruang Keshidupan	4,12
Relevansi Sosial	4

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Individu dengan *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Variabel	<i>Quality of Work Life</i>			<i>p-value</i>
	Tidak Puas	Netral	Puas	
Usia (tahun)				
25 - 29	0	6	2	0,843
30 - 34	3	8	2	
35 - 39	0	5	3	
40 - 44	0	7	2	
45 - 49	1	3	1	
50 - 54	1	4	1	
Tingkat Pendidikan				
SMA/Sederajat	2	4	0	0,037
Perguruan Tinggi/Sederajat	3	29	11	

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4 merupakan gambaran distribusi hubungan karakteristik individu dengan *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur yang diuji menggunakan uji korelasi spearman. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan *quality of work life* ($p = 0,037$). Selain itu, tidak ada hubungan antara usia dengan *quality of work life* ($p = 0,843$).

PEMBAHASAN

Tingkat *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur mayoritas memiliki *quality of work life* pada tingkat netral yang ditunjukkan oleh tabel 2. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah berupaya untuk memberikan hak-hak pekerjaanya dengan baik sehingga pekerja memiliki *quality of work life* yang baik pula. *Quality of work life* memberikan dampak yang baik bagi pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja, *quality of work life* mendukung pekerja untuk memiliki rasa positif terhadap pekerjaannya, meminimalkan keluhan, membuat karyawan merasa tidak mudah bosan, serta meningkatkan kepuasan serta semangat kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal (Verma dan Doharey, 2016). Sedangkan bagi perusahaan,

tentunya kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan profit perusahaan (Putri dan Mirza, 2018).

Quality of work life kategori netral ini dapat tercapai karena perusahaan telah menerapkan beberapa program yang dapat menunjang *quality of work life* yang baik bagi pekerja seperti pemberian kompensasi atau gaji yang disesuaikan dengan posisi atau jabatan dan keahlian serta adanya kenaikan gaji setiap tahunnya, serta adanya komitmen dari perusahaan untuk memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerjanya. Dengan adanya jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan dari perusahaan, maka dapat mengurangi risiko adanya kecelakaan kerja (Farid and Prabowo, 2022). Selain itu, perusahaan juga memberikan cuti kerja yang lama waktunya disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja, serta adanya pemberian penghargaan bagi pekerja yang dikategorikan dengan masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja. Pemberian penghargaan kepada pekerja merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan, sehingga dapat mendorong pekerja agar bekerja lebih giat (Supriyadi, 2021).

Perbandingan antar Variabel *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai tertinggi dalam *quality of work life* pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur adalah variabel kompensasi yang adil dan mencukupi serta variabel ruang kerja dan ruang kehidupan. Dalam variabel kompensasi yang adil dan mencukupi, pekerja telah merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima secara rutin tiap bulannya. Selain itu, ketika pekerja melakukan lembur maka perusahaan juga telah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada seluruh pekerja yang terlibat di dalamnya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan sebuah kewajiban yang wajib diberikan. Sedangkan bagi pekerja, kompensasi merupakan sebuah hak yang harus diterimanya (Diastuti, 2021). Penerapan kompensasi yang cukup dan adil dapat berdampak positif bagi pekerja dan juga perusahaan. Apabila penerapan kompensasi sesuai dengan kemampuan para pekerja dapat berdampak pada tercapainya kepuasan kerja. Pekerja yang merasa terpuaskan akan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga kinerjanya akan meningkat (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Dalam variabel ruang kerja dan ruang kehidupan, pekerja telah merasa puas dengan sistem yang ada saat ini yaitu pekerja Departemen X memiliki jam kerja 8 jam/hari dengan shift yang dilakukan 3 kali/hari. Pekerja mendapatkan waktu kerja selama 4 hari, lalu mereka akan mendapatkan waktu untuk libur selama 2 hari. Hal ini berarti bahwa pekerja Departemen X memiliki waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu. Apabila terdapat lembur, waktu maksimal lembur yang diperkenankan oleh perusahaan adalah 4 jam/hari. Sehingga mereka masih memiliki banyak waktu pribadi untuk dihabiskan di luar lingkungan kerja. Waktu dan durasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan ini sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu serta waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu (Presiden Republik Indonesia, 2022).

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa terdapat variabel yang memiliki nilai paling rendah daripada variabel yang lain, yaitu variabel bertumbuh dan mendapatkan jaminan serta variabel

integrasi sosial. Dalam variabel bertumbuh dan mendapatkan jaminan, sebenarnya perusahaan telah memfasilitasi pekerja untuk mendapatkan pelatihan dalam mendukung pengembangan karir pekerja. Akan tetapi, para pekerja Departemen X masih merasa kurang puas dengan pelatihan yang difasilitasi oleh perusahaan. Pengembangan karir yang merupakan bagian dari variabel bertumbuh dan mendapatkan jaminan ini tidak hanya bergantung pada perusahaan atau organisasi saja, tetapi bergantung juga pada individu pekerja sendiri. Selain faktor organizational, juga terdapat faktor individual yang mempengaruhi perkembangan karir. Faktor individual ini terdiri dari *personality* (kepribadian), *things to offer* (bagaimana kita memberi dan menerima sesuatu itu), dan *needs* (kebutuhan) (Rizka, 2013).

Dalam variabel integrasi sosial, pekerja Departemen X masih merasa kurang dalam berkomunikasi secara efektif dengan sesama rekan kerja. Komunikasi dapat dikatakan efektif jika penerima pesan menginterpretasikan pesan yang diterimanya sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan. Selain itu, komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong mengembangkan relasi yang memuaskan bagi kedua belah pihak demi terciptanya kerja sama yang baik. Tujuan dari komunikasi yang efektif, yaitu membangun kepercayaan antar pekerja, mencegah dan mengatasi masalah atau konflik yang dapat timbul di lingkungan kerja, mendapat dan menerima pengarahan yang jelas, serta dapat meningkatkan kekompakan antar satu pekerja dengan pekerja lain (Djuwita, 2020).

Hubungan Karakteristik Individu dengan *Quality of Work Life* Pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur

Usia merupakan jumlah waktu seseorang yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang dalam berfikir dan bekerja akan lebih matang (Lasut, Lengkong dan Ogi, 2017). Usia memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Akan tetapi, seseorang dengan usia yang lebih tua bukan berarti memiliki ilmu atau pengetahuan yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang usianya lebih muda karena usia yang lebih muda cenderung memiliki daya tangkap dan ingatan yang lebih baik terhadap informasi yang baru dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Usia juga mempengaruhi tingkat kestabilan emosi seseorang dalam menghadapi setiap permasalahan karena tingkat kestabilan emosi yang lebih baik ada pada seseorang dengan usia lebih tua dibandingkan dengan usia yang muda (Widakdo, Holik dan Iska, 2021).

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula *quality of work life* yang dimiliki oleh pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur. Hal ini dapat disebabkan karena pekerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memperoleh peluang yang lebih besar terhadap posisi/jabatan yang lebih tinggi yang berdampak pula pada kompensasi yang akan diterima serta kesempatan untuk peningkatan karir yang dimiliki lebih besar. Tingkat pendidikan dapat menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena tingkat pendidikan dapat berpengaruh bagi seseorang seperti bagaimana individu tersebut dapat menyerap informasi dan mengimplementasikannya (Ramadhana dan Meitasari, 2023). Tingkat pendidikan seorang pekerja juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja Perusahaan (Yasin *et al.*, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagian besar pekerja Departemen X di PLTU Jawa Timur memiliki usia 30 – 34 tahun dan mayoritas tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pekerja adalah Perguruan Tinggi/Sederajat. Tingkat *quality of work life* mayoritas berada pada tingkat netral dengan variabel yang memiliki nilai tertinggi dalam *quality of work life* adalah variabel Kompensasi yang Adil dan Mencukupi serta variabel Ruang Kerja dan Ruang Kehidupan. Variabel yang memiliki nilai paling rendah daripada variabel yang lain, yaitu variabel Kesempatan dalam Bertumbuh dan Mendapatkan Jaminan serta variabel Integrasi Sosial. Terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan *quality of work life*.

Dalam upaya perbaikan variabel bertumbuh dan mendapatkan jaminan, perusahaan dapat mengevaluasi kembali kebijakan terkait pendidikan dan pelatihan yang bisa didapatkan oleh pekerja untuk meningkatkan kemampuannya. Hal ini dapat berdasarkan dengan minat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja, serta rencana karir yang dimiliki. Pekerja dapat secara aktif untuk mencari dan mengasah kemampuan yang diinginkan dengan pemanfaatan peluang digital. Sedangkan dalam upaya perbaikan variabel integrasi sosial, perusahaan memberikan pelatihan mengenai komunikasi yang efektif dan membuat acara yang dapat meningkatkan kerja sama antar pekerja. Pekerja dapat meningkatkan hubungan interpersonal antar sesama pekerja dengan cara membangun komunikasi dan kolaborasi yang lebih baik lagi, meningkatkan rasa empati dengan sesama pekerja, dan mengembangkan kemampuan komunikasi yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M. and Saerang, R. T. (2021) 'Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung', *Jurnal EMBA*, 9(2), pp. 724–735.
- Diastuti, M. (2021) 'Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan"', *Kinerja*, 18(2), pp. 248–252.
- Dizaji, L. A. et al. (2021) 'Quality of Work-Life and its Relationship with Personality Traits among Nursing Staff: Descriptive Correlational Study', *Journal of Advanced Pharmacy Education and Research*, 11(2), pp. 100–105. doi: 10.51847/s59QErSBEA.
- Djuwita, T. M. (2020) 'Pentingnya Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi', *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 15(1).
- Farid, M. L. R. and Prabowo, M. (2022) 'Jaminan Keselamatan dan Kesehatan bagi Pekerja Perempuan di Pasar Pabean Kota Surabaya', *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, 1(1), pp. 1–14. doi: 10.30762/vjhtn.v1i1.153.
- Hyde, A. M. and Gupta, B. (2018) 'Factors affecting Quality of Work Life among Nationalized Bank employees', *International Journal of Management*, 8(9), pp. 285–305.
- Iqram, M. (2019) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar', *Jurnal Manajemen*, pp. 1–12. Available at: <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/14592>.
- Irawan, M. R. N. (2017) 'Analisis Swot Untuk Menentukan Strategi Kompetitif Pada Pd. Bpr.

- Bank Daerah Lamongan', *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1), pp. 40–56. doi: 10.30737/ekonika.v2i1.17.
- Kunanti, W. S. *et al.* (2022) 'Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari)', *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), pp. 15–26. doi: 10.2307/2308901.
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K. and Ogi, I. W. J. (2017) 'Analisis Perbedaan Kinerja...', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), pp. 2771–2780. Available at: file:///C:/Users/HP/Downloads/iogi2018,+07.ERLY+OK.pdf.
- Mobaraki, H. *et al.* (2017) 'The relationship between quality of work life and job satisfaction among audiologists in Iran', *Auditory and Vestibular Research*, 26(4), pp. 215–222. Available at: <http://avr.tums.ac.ir>.
- Morsy, S. M. and Sabra, H. E. (2015) 'Relation Between Quality of Work Life and Nurses Job', *AL-AZHAR ASSIUT MEDICAL JOURNAL*, 13(1), pp. 163–171.
- Nurchayani, N. made and Adnyani, I. G. A. D. (2016) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), pp. 500–532.
- Permata, G., Sujanto, B. and Matin, M. (2020) 'The Effect of Personality and Quality of Work Life (QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers', *EDUTECH: Journal of Education And Technology*, 4(1), pp. 1–14. doi: 10.29062/edu.v4i1.76.
- Presiden Republik Indonesia (2022) *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*. doi: 10.19105/al-lhkam.v14i1.1982.
- Priyanto, I. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel ...', *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan ...*, 3(2), pp. 172–187.
- Putri, M. and Mirza, M. (2018) 'Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan', *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), pp. 1–17. doi: 10.24815/s-jpu.v1i1.9916.
- Ramadhana, B. and Meitasari, I. (2023) 'Kajian Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Hidup Masyarakat', *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi*, 8(2), pp. 38–45. doi: 10.36709/jppg.v8i2.1.
- Rizka, Z. (2013) 'Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan', *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), pp. 260–272.
- Supriyadi, A. (2021) 'Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci', *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), pp. 461–470. doi: 10.22437/jpe.v16i3.13816.
- Susan, E. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 952–962.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S. and Rashmi, S. (2015) 'Quality of Work Life: Scale Development and Validation', *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), pp. 281–300. doi: 10.1108/jeas-09-2020-0154.
- Temiz, T. N. D., Kara, D. and Potas, N. (2021) 'Moderating Effects of Gender Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction: Total Quality Management Perceptions as a Mediating Factor', *Journal of Health Management*, 23(4), pp. 696–714. doi:

10.1177/09720634211052358.

- Tjahyanti, S. (2013) 'Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan Setia Tjahyanti', *Media Bisnis*, 5(1), pp. 9-20.
- Verma, D. S. and Doharey, A. K. (2016) 'To Assess The Quality Of Work Life Employee In Small Scale Industries', *Global Journal of Engineering Science and Researches*, 3(7), pp. 1-10.
- Widakdo, D. S. W. P. J., Holik, A. and Iska, L. N. (2021) 'Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian', *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), pp. 52-59. doi: 10.25015/17202131614.
- Yasin, N. *et al.* (2021) 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng', *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), pp. 17-28.