

**PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
QUALITY OF WORK LIFE PADA GURU HONORER
SMK NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

OLEH:

ADHELIA ANINDYTA PUTRI

04041281722025

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2021

**PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
QUALITY OF WORK LIFE PADA GURU HONORER
SMK NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

ADHELIA ANINDYTA PUTRI

04041281722025

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* PADA GURU HONORER SMK NEGERI DI BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
ADHELIA ANINDYTA PUTRI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Penguji I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Penguji II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
tanggal 8 Juni 2021



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Adhelya Anindyta Putri
NIM : 04041281722025
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran Keterlibatan Kerja terhadap *Quality of Work Life* pada Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung

Inderalaya, 31 Mei 2021

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Adhelya Anindyta Putri, dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di dalam perguruan tinggi yang berada dimanapun. Dan sepanjang pengetahuan saya sebagai peneliti tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh peneliti lainnya, kecuali secara jelas telah tertulis dalam naskah ini dan dimasukkan ke dalam daftar pustaka. Apabila terjadi hal yang tidak sesuai dalam isi pernyataan ini, maka dari itu saya bersedia derajat kesarjanaan yang saya peroleh dicabut.

Inderalaya, 31 Mei 2021

Yang menyatakan,



Adhelya Anindyta Putri
NIM 04041281722025

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga peneliti diberikan kesempatan untuk dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Peneliti mempersembahkan skripsi ini sebagai syarat mendapatkan gelar kesarjanaan dengan penuh rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua, Bapak Juniardi dan Ibu Dewi Apriliana; Abang tercinta, Adhetya Pratama; serta orang tersayang yang selalu memberikan dukungan dan selalu menguatkan dalam setiap langkah. Terimakasih telah memberikan kasih sayang yang tidak dapat terhitung dan kesediaannya untuk selalu ada dalam tangis dan tawa Adhel. Terimakasih atas segala doa-doa baik yang selalu mengiringi setiap perjalanan Adhel agar diberi kemudahan. Terimakasih adanya setiap hal berharga yang telah diajarkan untuk Adhel tumbuh lebih baik lagi. Semoga ilmu yang Adhel peroleh dapat bermanfaat dan memberikan keberkahan, serta tentunya membuat kalian semua bangga.
2. Diriku sendiri, Adhelya yang terus mampu bertahan dalam melewati setiap hambatan selama perjalanan di perkuliahan. Terimakasih sudah kuat sampai pada titik ini. Semoga segala perjuangan memberikan pelajaran yang berharga untuk dapat melakukan yang lebih baik lagi. Selalu bersyukur terhadap apapun yang terjadi dan tetap kuat melewati langkah selanjutnya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Peran Keterlibatan Kerja terhadap *Quality Of Work Life* pada Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung”**.

Proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si. selaku ketua bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog., selaku koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA. selaku pembimbing I Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
6. Ibu Yeni Anna Appulembang, MA., Psy. selaku pembimbing II Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
7. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
8. Responden penelitian dan pihak yang terlibat yang telah membantu dalam proses pengumpulan data

9. Teman-teman angkatan 2017 Owlster Exter, teman seperjuangan sejak SMA, teman seperjuangan perkuliahan, serta kakak dan adik tingkat yang selalu memberikan bantuan dan dukungan

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan dan pengembangan lebih lanjut.

Inderalaya, 31 Mei 2021

Adhelya Anindyta Putri
04041281722025

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis.....	14
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. <i>Quality of Work Life</i> (QWL)	22
1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i> (QWL)	22
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Quality of Work Life</i>	23
3. Kriteria <i>Quality of Work Life</i>	27

B.	Keterlibatan Kerja	31
1.	Pengertian Keterlibatan Kerja	31
2.	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja.....	32
3.	Dimensi Keterlibatan Kerja.....	34
C.	Peran Keterlibatan Kerja terhadap <i>Quality of Work Life</i>	36
D.	Kerangka Berpikir	40
E.	Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	41
B.	Definisi Operasional.....	41
1.	<i>Quality of work life</i>	41
2.	Keterlibatan Kerja.....	42
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel	43
D.	Metode Pengumpulan Data	45
1.	Wawancara	45
2.	Penyebaran kuesioner atau angket.....	45
3.	Skala Psikologis.....	46
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	48
1.	Validitas.....	48
2.	Reliabilitas	49
F.	Metode Analisis Data	49
1.	Uji Asumsi.....	49
2.	Uji hipotesis.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		51
A.	Orientasi Kancan Penelitian	51
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	53
1.	Persiapan Administrasi.....	53
2.	Persiapan Alat Ukur	54

3. Pelaksanaan Penelitian	58
C. Hasil Penelitian.....	62
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	62
2. Deskripsi Data Penelitian	65
3. Hasil Analisis Data Penelitian	67
D. Analisis Tambahan	69
E. Pembahasan	76
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Perhitungan Jumlah Sampel.....	44
Tabel 3. 2 bobot Jawaban Skala Penelitian.....	46
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Quality of Work Life</i>	47
Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Skala Keterlibatan Kerja.....	48
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Quality of Work Life</i> Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Quality of Work Life</i>	56
Tabel 4. 3 Distribusi Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba	57
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala Keterlibatan Kerja	58
Tabel 4. 5 Rincian Jumlah Responden Dalam Pengambilan Data Try Out.....	60
Tabel 4. 6 Rincian Jumlah Responden dalam Pengambilan Data.....	62
Tabel 4. 7 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin	62
Tabel 4. 8 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan usia	63
Tabel 4. 9 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan status pernikahan.....	63
Tabel 4. 10 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan tempat mengajar	64
Tabel 4. 11 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan masa kerja.....	64
Tabel 4. 12 Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian	65
Tabel 4. 13 Tabel Formulasi Kategori	65
Tabel 4. 14 Deskripsi kategorisasi <i>quality of work life</i>	66
Tabel 4. 15 Deskripsi kategorisasi keterlibatan kerja	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linearitas	68
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis.....	69

Tabel 4. 19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis kelamin	69
Tabel 4. 20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	70
Tabel 4. 21 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan	71
Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Tempat Mengajar	72
Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4. 25 Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	73
Tabel 4. 26 Hasil Uji Sumbangan Efektif keterlibatan kerja terhadap quality of work life	74
Tabel 4. 27 Tingkat Mean Kriteria Quality of Work Life.....	74
Tabel 4. 28 Deskripsi Kategorisasi <i>Quality of Work Life</i> di masing-masing tempat mengajar.....	75
Tabel 4. 29 Deskripsi Kategorisasi Keterlibatan Kerja di masing-masing tempat mengajar.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	91
LAMPIRAN B.....	98
LAMPIRAN C.....	103
LAMPIRAN D.....	128
LAMPIRAN E.....	134
LAMPIRAN F.....	146
LAMPIRAN G.....	149

PERAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*
PADA GURU HONORER SMK NEGERI DI BANDAR LAMPUNG

Adhelya Anindyta Putri¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan keterlibatan kerja terhadap *quality of work life* pada guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peranan keterlibatan kerja terhadap *quality of work life*.

Populasi penelitian adalah guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung sebanyak 272 orang, Sampel penelitian sebanyak 152 orang dan uji coba sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling kuota*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *quality of work life* yang mengacu pada kriteria dari Walton (1973) dan skala keterlibatan kerja yang mengacu pada dimensi dari Yoshimura (1996). Analisis data penelitian menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis menunjukkan nilai *R square* = 0,300, *F* = 64,371 dan *p* = 0,000 (*p*<0,05). Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran terhadap *quality of work life*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dimana kontribusi keterlibatan kerja terhadap *quality of work life* sebesar 30%.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, *Quality of Work Life*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF JOB INVOLVEMENT TOWARD QUALITY OF WORK LIFE
HONORARY TEACHERS OF STATE VOCATIONAL SCHOOL IN BANDAR
LAMPUNG**

Adhelya Anindyta Putri¹, Dewi Anggraini²

ABSTRACT

The aim of study is determining the role of job involvement toward quality of work life honorary teachers of state vocational school in Bandar Lampung. The study hypothesis that there is a role of job involvement toward quality of work life.

The population of this study was all honorary teachers of state vocational school in Bandar Lampung as many as 272 people. The research sample was 152 people, and for the trial (try out) as many as 33 people. Sampling techniques using quota sampling. The measuring instrument used is the quality of work life scale which refers to the criteria of Walton (1973) and the scale of job involvement that refers to the dimensions of Yoshimura (1996). Analysis of research data using simple regression.

The results of the analysis show the value of R square = 0,300, F = 64,371 and p = 0,000 (p < 0.05). The results show that job involvement has a role toward quality of work life. Thus, the hypothesis proposed in this study can be accepted where the contribution of job involvement toward quality of work life is 30%.

Keywords : Job Involvement, Quality of Work Life

¹Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayanti Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Unsur yang terlibat guna mempengaruhi tingkatan mutu pendidikan, salah satunya adalah profesi guru (Juliani & Widodo, 2019). Guru sebagai salah satu pilar masyarakat dalam meningkatkan sistem pendidikan dan memegang pentingnya kualitas profesi pengajaran dan pembelajaran (Justina & Benjamin, 2020). Guru dianggap sosok yang sangat diperlukan untuk mendorong keberhasilan peserta didik karena guru merupakan figur pusat dalam penyelenggaraan pendidikan (Sopian, 2016).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pada Bab I Pasal 1 menjelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Terdapat dua status guru berdasar kepegawaiannya dalam mengajar pada satuan pendidikan, yakni guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru bukan pegawai negeri sipil, atau biasa disebut guru honorer (Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru)

Guru honorer merupakan guru dengan penerimaan gaji penghasilan berdasarkan pada waktu mengajarnya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2021). Guru honorer juga didefinisikan, yakni tenaga kerja yang diangkat oleh pemangku pembinaan di bidang pegawaiian atau pemangku lainnya yang ada didalam pemerintahan (Gunawan & Hendriani, 2019).

Guru honorer diangkat oleh pemerintah untuk mengisi kekurangan posisi guru. Kekurangan jumlah dan posisi guru terjadi karena jumlah guru baru tidak seimbang dengan jumlah guru yang pensiun. Sampai saat ini guru honorer sangat dibutuhkan dan diharapkan kehadirannya, sehingga guru honorer kini jumlahnya mengalami peningkatan tiap tahunnya (Ngabiyanto, 2018).

Guru honorer kian bertambah tiap tahunnya, hal ini terjadi di Bandar Lampung. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menjelaskan komposisi guru honorer di Bandar Lampung lebih banyak dibandingkan dengan guru PNS. Penelitian yang dilakukan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (2017) juga menjelaskan di Kota bandar Lampung adanya ketimpangan antara jumlah guru pegawai negeri sipil dan guru non- pegawai negeri sipil (honorer) pada SMK jauh lebih tinggi dibandingkan kondisi guru di SMA. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan karakteristik pembelajaran serta kebutuhan kompetensi dan kualifikasi guru sekolah kejuruan (SMK).

Guru sekolah kejuruan (baik honorer maupun tetap) wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, dan keterampilan yang memadai, serta pembelajaran yang relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan. Guru sekolah kejuruan juga melakukan pendampingan dalam pembentukan kompetensi yang sesuai secara utuh seimbang, kompetitif dalam pengembangan karir peserta didik. Guru honorer dalam sekolah kejuruan (SMK) dituntut memiliki bidang kompetensi dan keterampilan yang sama halnya dengan guru tetap dan diwajibkan untuk bekerja sesuai peran dan tugas guru sebagaimana mestinya (Sudira, 2012).

Sa'adah, Yudana, dan Sunu (2018) memaparkan baik guru berstatus PNS, maupun guru berstatus honorer mempunyai peranan dalam mendidik dan kewajiban yang sama. Tidak ada perbedaan peranan dan kewajiban dalam pelaksanaan kerja pokok dan juga tambahan, baik oleh guru PNS maupun guru honorer. Namun, adanya guru honorer sampai saat ini masih menimbulkan permasalahan yang menjadi perhatian umum, masih adanya hal-hal yang membedakan statusnya sebagai guru honorer dan belum diatasi dengan langkah-langkah yang tepat (Ngabiyanto, 2018).

Guru honorer kerap kali merasakan adanya perbedaan dalam status yang dimilikinya. Fasilitas yang diterima guru honorer dibandingkan dengan guru tetap lainnya juga mengalami perbedaan. Status sebagai guru honorer mengakibatkan masa depannya tidak mengalami kejelasan. Guru honorer seringkali mengalami ketidakjelasan terkait pengangkatan status sebagai pegawai tetap atau bahkan menjadi guru honorer selamanya. Selain itu, terjadinya perbedaan antara guru honorer dengan guru tetap memunculkan konflik tersendiri (Prestiana & Putri, 2013). Guru honorer juga seringkali melakukan tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan oleh guru tetap/guru PNS dan menjadi satu-satunya guru yang harus mau disuruh-suruh (Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, 2017).

Kebanyakan guru yang masih berstatus honorer dianggap harus mau mematuhi apa yang diperintahkan oleh senior dan terutama sering diabaikan kebutuhannya (Masruri, 2020). Terkait kebutuhannya, guru honorer merasa

penghasilan gaji yang diterimanya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (Mariana, Ramadhan, Mariskha, & Purwaningrum, 2018).

Hal yang terjadi pada guru honorer SMK Negeri di Kota Bandar Lampung mendapatkan honorarium kisaran 45.000 per jam mengajarnya, gaji yang diterima disesuaikan dengan jam pelajaran yang diajarnya, selain itu belum lagi sistem penggajian seringkali mengalami keterlambatan. Gunawan dan Hendriani (2019) mengatakan pekerjaan tambahan dilakukan sejumlah guru honorer agar kebutuhannya tercukupi. Jika guru honorer hanya menggantungkan penghasilan yang diterimanya dari mengajar di tempat kerjanya saja, hal tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan secara efektif terkait pengalaman dan kondisi seseorang pada tempat kerjanya merujuk pada istilah *quality of work life* (Walton, 1973). *Quality of work life* mencakup kesejahteraan pekerjaan individu dan sejauh mana pengalaman kerja dapat bermanfaat, terpenuhi, dan tanpa adanya stress, serta konsekuensi pribadi negatif lainnya (Reddy & Reddy, 2010). Cascio (2010) menjelaskan *quality of work life* sebagai tingkat di mana berbagai kebutuhan karyawan terpenuhi dalam hal persepsi tentang kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja.

Kebutuhan dan kesempatan tumbuh terkait pekerjaan, gaji, kompensasi merupakan kriteria dari *quality of work life*. Walton (1973) menjabarkan kriteria-kriteria *quality of work life*, yakni kemampuan yang diperluas dan dikembangkan berkontribusi untuk mempertahankan kemampuan seseorang, gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai, lingkungan kerja yang aman dan

sehat, pengembangan kemampuan manusia, integrasi sosial, konstitusionalisme, total ruang pekerjaan dan kehidupan, serta relevansi sosial kerja.

Walton (1973) menjelaskan masing-masing kriteria dari *quality of work life*, yakni kompensasi memadai dan adil ditandai dengan penghasilan yang memadai memenuhi standar kecukupan dan kompensasi. Lingkungan kerja aman dan sehat ditandai adanya fisik yang meminimalkan risiko, pengaturan jam kerja, serta kenyamanan. Pengembangan kemampuan manusia ditandai seberapa banyak organisasi memungkinkan karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan serta, perencanaan pekerjaan.

Kriteria selanjutnya yang dikemukakan Walton (1973) kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja yaitu sejauh mana aktivitas berkontribusi untuk mempertahankan dan memperluas kemampuan seseorang. Integrasi sosial yaitu cara kerja anggota organisasi dengan berhubungan satu sama lain ide dan perasaan. Konstitusionalisme ditandai dengan hak karyawan atas privasi pribadi, kebebasan berbicara, hak atas perlakuan yang setara dalam segala hal. Total ruang kehidupan dan kerja yaitu hubungan kerja dengan total ruang hidup diekspresikan dengan konsep keseimbangan. Terakhir, relevansi sosial kerja mencakup hal dimana pegawai menganggap organisasi bertanggung jawab secara sosial dan peran sosial melalui penilaian pegawai.

Wawancara dilakukan kepada 2 guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung pada tanggal 5 Februari 2021. Subjek pertama, yaitu RS (22 tahun) yang merupakan guru honorer laki-laki di salah satu SMK Negeri di Bandar Lampung, RS sudah bekerja selama 3 tahun. RS mengatakan bahwa menjadi guru honorer

diupah sebesar Rp45.000/jam dan disesuaikan dengan jumlah jam mengajar RS, kemudian RS mengajar dua sekolah untuk memenuhi maksimal jam mengajarnya dan agar penghasilannya juga bertambah. RS menjelaskan bahwa mengalami keterlambatan gaji dari bulan oktober sampai januari. RS mengatakan pekerjaan menjadi guru honorer saja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Lebih lanjut, RS merasa komunikasi antar rekan kerja memiliki kekurangan, dimana saat RS lagi santai dan tidak ada kerjaan, tiba-tiba rekan kerja RS meninggalkan kelas dan meminta RS untuk menggantikannya. Selain itu, dukungan dari atasan sama sekali tidak ada yang membuat RS merasa kesal, sebagai contoh ketika bidang otomotif pada sekolah ikut dalam kompetisi, RS diminta untuk menjadi pelatihnya, namun pihak atasan atau sekolah sama sekali tidak memberikan *support* atau timbal balik yang positif padahal RS melatih untuk kompetisi tersebut sampai malam hari. Hal tersebut menunjukkan kurangnya relevansi sosial pada rekan maupun atasan kerja.

Wawancara dilakukan pada subjek kedua, yaitu AS (29 tahun) yang merupakan guru honorer perempuan di salah satu SMK Negeri di Bandar Lampung dan sudah bekerja selama 7 tahun. AS mengaku bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan gaji yang diterimanya. AS mengatakan sangat miris sekali pekerjaan sebagai guru honorer ini dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin, akan tetapi gaji tidak dikeluarkan tepat waktu bahkan sampai menunggak. Kemudian, AS mengatakan adanya perbedaan antara guru tetap dengan guru honorer, yaitu terletak pada tugas-tugas yang seringkali dilimpahkan kepada guru honorer, sedangkan para

guru tetap seringkali bersantai dengan gaji yang terus mengalir. Sekolah AS acuh ketika bersinggungan dengan permasalahan gaji yang ada pada guru honorer.

Selanjutnya, AS kewalahan saat mengajar dengan anak-anak yang sulit diatur, apalagi pada saat sekarang ini AS mengaku bahwa antusias anak-anak sangat menurun sehingga AS kerap kali diabaikan saat mengajar dan menimbulkan ketidaknyamanannya dalam bekerja. Lebih lanjut, AS juga kebingungan dengan adanya berita terbaru saat ini terkait honorer yang akan dihapuskan sehingga AS merasa pasrah apalagi kemajuan karir pada status guru honorer sama sekali belum jelas arahnya dan AS merasa memiliki kemungkinan yang kecil untuk pengangkatan menjadi guru tetap ataupun sebagai guru PNS.

Peneliti melakukan survey pada 15 guru honorer SMK Negeri Bandar Lampung pada tanggal 4 Februari 2021 berdasarkan kriteria *quality of work life* yang dikemukakan oleh Walton (1973). Pada kriteria kompensasi yang memadai dan adil, hasil survey menunjukkan 11 dari 15 (73,3%) responden mengakui pekerjaan yang telah dilakukannya sampai saat ini tidak sesuai dengan gaji yang diterimanya. Selain itu, 11 dari 15 (73,3%) responden juga mengakui lebih memilih pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kecukupan perekonomiannya.

Selanjutnya, pada kriteria lingkungan kerja yang aman dan sehat, 11 dari 15 (73,3%) responden tidak nyaman dengan kondisi pekerjaannya saat ini. Kemudian, pada kriteria pengembangan kemampuan manusia ditemukan bahwa 9 dari 15 (60%) responden mengatakan kewalahan dalam mengajar saat berhadapan dengan anak-anak yang sulit diatur ketika belajar. Pada kriteria kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja ditemukan pula 10 dari 15 (66,7%) responden

mengakui bahwa kemajuan dalam karir pada pekerjaan saat ini memiliki peluang yang sangat kecil. Selain itu, 13 dari 15 (86,7%) responden khawatir dengan adanya berita penghapusan yang berkaitan dengan statusnya sebagai guru honorer.

Pada kriteria integrasi sosial, 9 dari 15 (60%) responden mengatakan bahwa atasan kerja termasuk atasan yang kurang suportif dalam memberikan dukungan terhadap pekerjaan guru-guru nya. Kemudian, pada kriteria konstitusionalisme ditemukan bahwa 11 dari 15 (73,3%) responden lebih memilih menyetujui pendapat atasan walaupun pendapatnya berlawanan dengannya karena takut menimbulkan masalah. Serta 8 dari 15 (53,3%) responden merasa terdapat perbedaan perlakuan antara status guru tetap (PNS) dan guru honorer di tempat kerjanya.

Selanjutnya kriteria total ruang kehidupan dan pekerjaan ditemukan bahwa 11 dari 15 (73,3%) responden mengaku pikirannya terganggu di kehidupan sehari-hari karena kurangnya tanggapan aktif anak-anak dalam pelaksanaan kegiatan belajar. Terakhir, pada kriteria relevansi sosial ditemukan bahwa 12 dari 15 (80%) responden merasa kurang mendapatkan penghargaan ketika berhasil menyelesaikan hasil kerja saya dengan baik. Kemudian, 10 dari 15 (66,7%) responden mengaku tempat kerjanya acuh ketika bersinggungan dengan masalah gaji pada guru honorer.

Sehubungan dengan hasil wawancara dan survei yang telah peneliti lakukan, ditemukan guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung memiliki *quality of work life* yang rendah pada kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang

aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, kesempatan untuk terus berkembang dan kemanan kerja, integrasi sosial, hak karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta tanggung jawab sosial kerja.

Keyakinan akan pentingnya *quality of work life* yang lebih baik didorong oleh adanya keterlibatan pekerja yang lebih besar melalui partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan di tempat kerja (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989). Niederman dan Ferratt (2006) mengungkapkan level keterlibatan kerja memengaruhi bagaimana respon individu pada komponen *quality of work life*, seperti pengalaman kerja, pengalaman karir, serta sikap pada pekerjaannya.

Menurut Victor (2015) keterlibatan kerja seorang karyawan dipandang sebagai indikator tingginya kerja atas investasi organisasi yang dapat mengembangkan dan memberikan *quality of work life* yang baik terkait dampak finansial pada organisasi. Penelitian Igbaria, Parasuraman, dan Badawy (1994) menjelaskan tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi cenderung meningkatkan efek menguntungkan dari pengalaman kerja pada *quality of work life*.

Orang yang terlibat dalam pekerjaan sangat termotivasi dan merasa bangga dalam pekerjaannya (Rabinowitz & Hall, 1977). Keterlibatan kerja adalah seseorang yang menganggap pekerjaannya menjadi minat utama dalam kehidupannya, hal yang penting dalam harga dirinya, bersedia berpartisipasi, dan berkontribusi lebih aktif terkait pekerjaannya (Yoshimura, 1996).

Yoshimura (1996) mengemukakan 3 dimensi keterlibatan kerja, yaitu emosional, kognitif, dan perilaku. Dimensi emosional mencakup seberapa kuat pekerja tertarik dengan pekerjaannya atau seberapa besar pekerja menyukai

pekerjaannya. Dimensi kognitif mencakup seberapa kuat pekerja ingin berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaannya atau seberapa penting pekerjaan itu dalam hidupnya keseluruhan. Dimensi perilaku mencakup seberapa sering pekerja mengambil peran atau tindakan ekstra diluar pekerjaan

Peneliti melakukan wawancara untuk melihat fenomena keterlibatan kerja pada dua guru honorer SMK Negeri Bandar Lampung. Wawancara dilakukan pada tanggal 5 Februari 2021 pada subjek pertama, yaitu RS (22 tahun) yang merupakan guru honorer laki-laki yang mengajar di salah satu SMK Negeri di Bandar Lampung. RS sudah bekerja selama 3 tahun, berdasarkan hasil wawancara RS mengajar pada bidang teknik sepeda motor atau otomotif. RS mengatakan bahwa pekerjaan sebagai guru honorer merupakan pekerjaan yang bukan menjadi tujuan utamanya, hal ini dikarenakan RS masih berusaha keras untuk mendirikan usaha sendiri terkait otomotif.

Lebih lanjut, RS mengatakan bahwa guru honorer bukanlah pekerjaan satu-satunya karena RS juga bekerja sebagai bengkel bongkar-bongkar otomotif dan juga bekerja di salah satu perusahaan dealer motor. RS mengakui sebagai guru honorer bukanlah sumber kebahagiaannya, RS lebih menyenangi pekerjaannya yang sebagai bongkar otomotif tersebut karena merupakan hobinya dan jam kerja lebih fleksibel, serta penghasilan juga sedikit lebih memuaskan. Pekerjaannya sebagai guru honorer RS awalnya mencoba-coba, namun sampai saat ini masih dijalankan karena RS berfikir hal ini sudah terlanjur sehingga melakukannya sebagai rutinitas mengajar saja.

Selanjutnya, berkaitan dengan dimensi kognitif keterlibatan kerja, RS mengatakan bahwa setiap ada permasalahan saat mengajar, RS selalu bercerita kepada rekannya terlebih dahulu untuk memastikan apa yang telah dilakukannya itu benar atau salah. Kemudian, RS mengatakan masih takut dalam membuat keputusan terkait. RS masih belum mampu mengambil keputusan sendiri terkait pekerjaannya. Selanjutnya, dimensi perilaku RS mengatakan bahwa pekerjaan yang diluar tanggung jawab dan kemampuannya seringkali dilimpahkan kepada RS atau guru honorer lainnya, yang membuat RS keberatan dan seringkali mengeluh. RS juga tidak merasa berkewajiban untuk mengembangkan kompetensi dirinya.

Peneliti melakukan wawancara pada subjek kedua, yaitu AS (29 tahun) yang merupakan guru honorer perempuan di salah satu SMK Negeri di Bandar Lampung. AS sudah bekerja selama 7 tahun. AS mengatakan bahwa bekerja sebagai guru honorer hanya untuk menerapkan gelar kependidikannya saja sebagai sarjana olahraga. AS juga mengatakan bahwa pekerjaan sebagai guru honorer bukan merupakan pekerjaan satu-satunya.

Lebih lanjut, AS selalu menanyakan pada rekan kerjanya permasalahan apapun yang ada di tempat kerja untuk menemukan solusi bagaimana seharusnya AS bersikap. Hal ini menunjukkan AS belum mandiri dalam mengatasi permasalahan pada pekerjaannya sendiri. AS mengatakan terkadang AS malas mengajar karena antusias terutama murid perempuan selalu mengeluh ketika berolahraga, sehingga lebih menyuruh murid-murid belajar secara mandiri.

Selanjutnya, AS juga mengatakan keberatan jika pekerjaannya ditambah lagi dengan pekerjaan diluar tanggung jawabnya dengan alasan tugas pribadinya pun ada yang masih harus diselesaikan, seperti mengoreksi tugas-tugas, ulangan, pembuatan soal. AS juga mengatakan bahwa AS pernah disuruh menggantikan rekannya dengan pelajaran yang tidak sesuai dengan keterampilan AS. Selain itu, AS enggan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan secara mandiri dengan alasan hal tersebut tidak terlalu diperlukan untuk guru yang masih berstatus honorer.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 4 Februari 2021 kepada 15 guru honorer yang bekerja di SMK Negeri di Bandar Lampung berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Yoshimura (1996). Hasil survey pada dimensi emosional ditemukan bahwa 11 dari 15 (73,3%) responden mengakui kesenangan terbesarnya bukanlah bersumber dari pekerjaan saat ini sebagai guru honorer, melainkan ada hobi-hobi lain yang menjadi sumber kesenangannya. Selanjutnya, 13 dari 15 (93,3%) responden mengatakan bahwa menerima pekerjaan sebagai guru honorer hanya untuk bisa menerapkan gelar kependidikannya saja.

Pada dimensi kognitif ditemukan bahwa 9 dari 15 (60%) responden mengakui keberatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan secara inisiatif mandiri. Selain itu, 13 dari 15 (86,7%) responden mengatakan ketika berhadapan dengan masalah pekerjaan, responden menanyakan ke rekan kerja terlebih dahulu dalam penanganannya daripada memutuskan secara sendiri. Selanjutnya, pada dimensi perilaku ditemukan bahwa 13 dari 15 (86,7%)

responden juga mengatakan keberatan ketika disuruh mengerjakan pekerjaan yang diluar jobdesk tanggung jawabnya.

Hasil wawancara dan survei yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung memiliki keterlibatan yang rendah dimana tidak memiliki ketertarikan pada satu pekerjaan yang merupakan dimensi emosional, tidak dapat mengambil keputusan terkait pekerjaannya sendiri yang merupakan dimensi kognitif, serta keberatan untuk dapat melakukan tindakan ekstra diluar pekerjaan, yaitu dimensi perilaku.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas ditemukan bahwa *quality of work life* dan keterlibatan kerja pada responden penelitian diduga mempunyai tingkat yang rendah. Maka, dengan adanya latar belakang permasalahan pada pemaparan sebelumnya, peneliti terdorong untuk melihat lebih lanjut penelitian tentang peranan keterlibatan kerja dengan *quality of work life* pada Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dilakukan pada penelitian ini adalah “Apakah ada peranan Keterlibatan Kerja terhadap *Quality of Work Life* pada Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Keterlibatan Kerja terhadap *Quality of Work Life* pada Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Perolehan manfaat dari penelitian ini diuraikan dibawah ini.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam pengembangan keilmuan teori psikologi, terkhusus yang berhubungan pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Guru Honorer

Penelitian ini mampu bermanfaat bagi guru honorer untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan keterlibatan kerja pada pekerjaannya, sehingga berkaitan dengan *quality of work life* nya, diantaranya, aktif terlibat pada tugas, bersedia berperan lebih dalam pengembangan kerjanya.

b. Sekolah

Pada pihak sekolah, diharapkan adanya penelitian ini dijadikan acuan untuk mengevaluasi terkait kehidupan pekerjaan guru honorer untuk dapat meningkatkan *quality of work life* yang sejahtera pada masing-masing guru, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan para guru honorer pada pekerjaannya.

c. Penelitian selanjutnya

Diharapkan agar mampu menginformasikan pada jenis bidang yang sama kepada peneliti selanjutnya mengenai keterlibatan kerja dan *quality of work life* pada guru yang berkaitan dengan pekerjaannya.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran dan yang peneliti ketahui, penelitian dengan judul “Peran Keterlibatan Kerja dengan *Quality Of Work Life* pada Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung” tersebut belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, sehingga dapat dipertanggungjawabkan keasliannya. Terdapat penelitian mengenai keterlibatan kerja dengan *quality of work life* yang ditemukan berbeda variabel, subjek, ataupun lokasi penelitian.

Pada penelitian Aryansyah dan Kusumaputri, (2013) yang berjudul “Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Karyawan”. Adapun tujuannya untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja mengenai karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja. Subjek penelitian tersebut adalah seluruh pegawai PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan teknik sampel *purposive sampling*. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja.

Letak perbedaan antara penelitian Aryansyah dan Kusumaputri terhadap penelitian ini, ialah variabel independen dan responden penelitian. Variabel independen penelitian Aryansyah dan Kusumaputri adalah iklim organisasi. Adapun, variabel bebas pada penelitian ini ialah keterlibatan kerja. Subjek penelitian pada Aryansyah dan Kusumaputri ialah pegawai PT. Aseli Dagadu Djokdja, sedangkan subjek penelitian ini adalah guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Pada penelitian Zatiyah, Lestari, dan Rahmawati (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di

SMA Man Ana Pamijahan Bogor”. Adapun tujuannya untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi kepribadian guru dengan kualitas kehidupan kerja. Responden berjumlah guru SMA Man Ana. Hasil penelitian menjelaskan adanya hubungan antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y) dengan nilai $r = 0,309$.

Perbedaan penelitian Zatiyah, Lestari, dan Rahmawati, yakni pada variabel independen dan responden penelitian. Variabel independen penelitian Zatiyah, Lestari, dan Rahmawati adalah kompetensi kepribadian, sedangkan variabel independen penelitian ini adalah keterlibatan kerja. Subjek penelitian Zatiyah, Lestari, dan Rahmawati adalah guru SMA Man Ana di Bogor, sedangkan subjek penelitian ini adalah guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Penelitian Cristy dan Jatmika (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan yang Telah Menikah Di PT. K”. Responden berjumlah 116 orang pegawai sudah menikah, memiliki anak, dan pegawai tetap PT.K. Tujuannya untuk melihat hubungan antara *work family conflict* dengan kualitas kehidupan kerja. Hasil yang diperoleh adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan kualitas kehidupan kerja

Adapun perbedaan penelitian Cristy dan jatmika adalah variabel penelitiannya, subjek penelitian, serta lokasi pengambilan data. Variabel penelitian Cristy dan jatmika, yaitu *work family conflict* sebagai variabel independen, adapun variabel independen penelitian ini adalah keterlibatan kerja. Adapun subjek dan juga lokasi pengambilan data Cristy dan jatmika pada karyawan PT. K. Sedangkan,

Berbeda halnya dengan subjek dan lokasi penelitian ini yaitu guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Penelitian Heydari, Mobarakeh, dan Torabi (2015) yang berjudul "*Relationship Between Organizational Health and Quality of Work Life of Faculty Members in University of Shiraz*". Tujuannya ialah menelusuri hubungan *organizational health* dan *quality of work life*. Sampel pada penelitian ini yaitu 237 karyawan fakultas di Universitas Shiraz. Hasil penelitian ini terdapat hubungan signifikan *organizational health* dengan *quality of work life*.

Perbedaan penelitian Heydari, Mobarakeh, dan Torabi yaitu variabel independen dan responden penelitian. Adapun variabel independen Heydari, Mobarakeh, dan Torabi adalah *organizational health*, sedangkan variabel bebas penelitian ini adalah keterlibatan kerja. Subjek penelitian Heydari, Mobarakeh, dan Torabi adalah karyawan fakultas di Universitas Shiraz, sedangkan berbeda pada penelitian ini yaitu Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Penelitian Berg dan Martins (2013) yang berjudul "*The Relationship between Organizational Trust and Quality of Work Life*". Adapun bertujuan untuk menelusuri hubungan antara kepercayaan organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Subjek penelitian nya berjumlah 282 sales sektor bisnis di 3 provinsi. Hasil yang diperoleh ada hubungan yang positif praktisi manajemen kepercayaan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja.

Adapun perbedaan penelitian Berg dan Martins adalah variabel dan responden penelitian. Variabel independen Berg dan Martins adalah kepercayaan organisasi, namun variabel independen penelitian ini adalah keterlibatan kerja.

Kemudian, subjek penelitian Berg dan Martins adalah sales pada sektor bisnis, berbeda dengan subjek penelitian ini yaitu Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Penelitian Fathurrohman (2018) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur”. Bertujuan untuk menelusuri pengaruh dari (1) keterlibatan kerja, (2) stres, (3) kinerja guru-guru yang bekerja di SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. Subjek penelitian ini adalah 150 responden Matraman Jakarta Timur dengan sampel yang ditentukan secara acak. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja dan stress.

Berdasarkan penelitian diatas, adapun perbedaan penelitian Fathurrohman yakni variabel, subjek, dan lokasi. Adapun penelitian Fathurrohman adalah guru di SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung. Variabel terikat yang digunakan Fathurrohman adalah kinerja. Berbeda dengan variabel terikat pada penelitian ini, yaitu *quality of work life*.

Selanjutnya, pada penelitian Mauna dan Safitri (2015) dengan judul “Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta”. Penelitian bertujuan untuk menelusuri hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Populasinya ialah dosen tetap Universitas Negeri Jakarta nonprobability sampling jenis *incidental sampling*. Hasilnya diketahui bahwa jumlah dosen Universitas Negeri Jakarta yang memiliki keterlibatan kerja rendah lebih banyak daripada keterlibatan kerja tinggi.

Berdasarkan penelitian diatas, adapun perbedaan penelitian Safitri yakni variabel, subjek, serta lokasi. Adapun penelitian Safitri subjek dan lokasi nya adalah dosen Universitas Negeri Jakarta, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung. Selanjutnya, perbedaan pada variabel yang digunakan Safitri variabel terikatnya adalah komitmen organisasi. Berbeda dengan variabel terikat pada penelitian ini, yaitu *quality of work life*.

Pada penelitian Liwun dan Prabowo (2015) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”. Tujuan penelitian ini untuk mengukur pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. Subjek penelitian, terdiri atas para guru dan karyawan yang berjumlah 43 orang dan merupakan gabungan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Atas. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian Liwun dan Prabowo dengan penelitian ini adalah pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian Liwun dan Prabowo keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Berbeda dengan variabel penelitian ini, *quality of work life* sebagai variabel terikat. Subjek penelitian Liwun dan Prabowo adalah guru dan karyawan gabungan SD dan SMA, subjek pada penelitian ini guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Selanjutnya, pada penelitian Ebrahimi dan Mohamadkhani (2014) yang berjudul “*The Relationship between Organizational Climate and Job Involvement*

among Teachers of High Schools in Delijan City". Tujuan penelitian ini untuk memaparkan hubungan antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja di antara guru sekolah menengah di kota Delijan Iran pada tahun (2012-2013). 125 guru dipilih, dengan metode pengambilan sampel acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan, sikap acuh tak acuh serta penekanan produksi.

Perbedaan dari penelitian Ebrahimi dan Mohamadkhani dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel, subjek dan lokasi penelitian. Variabel penelitian Ebrahimi dan Mohamadkhani ialah *organizational climate* sebagai variabel bebas, serta *job involvement* sebagai variabel terikat. Adapun pada penelitian ini menggunakan *quality of work life* sebagai variabel terikat dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas. Kemudian, subjek penelitian Ebrahimi dan Mohamadkhani adalah guru di Kota Delijan, sedangkan pada penelitian ini adalah guru honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Penelitian Emami (2012) yang berjudul "*The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees*". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi karyawan level bawah. Subjek penelitian ini melibatkan 100 karyawan secara acak. Adapun hasil penelitian ini ditemukan kepuasan dan keterlibatan kerja berhubungan kuat dengan komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian Emami dengan penelitian ini terletak pada variabel dan subjek penelitian. Adapun variabel terikat dari penelitian Emami adalah komitmen

organisasi, sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah *quality of work life*. Kemudian, subjek penelitian Emani adalah karyawan pada level bawah, sedangkan subjek penelitian ini adalah Guru Honorer SMK Negeri di Bandar Lampung.

Berdasarkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, terdapat perbedaan yang terletak pada variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen), subjek penelitian, serta lokasi pengambilan data. Oleh karena itu, peneliti memastikan judul penelitian yang dibuat merupakan asli hasil karya peneliti, sehingga dapat di pertanggung jawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Z. (2013). Quality of Work Life in Indonesian Public Service Organizations: The Role of Career Development and Personal Factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 38–44.
- Andrews, F., & Withey, S. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research*, 1, 1–26.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75–86.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2 cetakan IV)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Kota Bandar Lampung dalam Angka 2020*.
- Berg, Y., & Martins, N. (2013). The relationship between organisational trust and quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.392>
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255.
- Cascio, W. (2010). *Managing Human Resources* (10th ed.). United States: McGraw-Hill.
- Cristy, R., & Jatmika, D. (2019). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawati Yang Telah Menikah Di Pt. K. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 1–13.
- Cummings, T., & Worley, C. (2008). *Organizational Development & Change*. South Western Cengage Learning.
- Easton, S., & Laar, D. (2012). *User Manual for The Work Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*. United Kingdom: University of Portsmouth
- Ebrahimi, M., & Mohamadkhani, K. (2014). The Relationship between Organizational Climate and Job Involvement among Teachers of High Schools in Delijan City of Iran. *International Journal of Management and Business Research*, 4(1), 65–72.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The Effects Of Quality Of Working Life (Qwl) On Employee Behavioral Responses. *Social Indicators Research*, 22, 31–47.
- Elloy, D., Everett, J., & Flynn, W. (1991). An Examination of the Correlates of

- Job Involvement. *Group & Organization Management*, 16(2), 160–177.
- Emami, M. (2012). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees. *Asian Journal of Social and Economic Sciences*, 1(1), 23–33.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1), 10–17.
- Gunawan, L., & Hendriani, W. (2019). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Psikoislamedia*, 4(1), 105–113.
- Heydari, M., Mobarakeh, F., & Torabi, Z. (2015). Relationship Between Organizational Health and Quality of Work Life of Faculty Members in University of Shiraz. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5, 1227–1232.
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 18(2), 175–201.
- Juliani, W., & Widodo, H. (2019). Integrasi Empat Pilar Pendidikan (UNESCO) Melalui Pendidikan Holistik Berbasis Karakter di SMP Muhammadiyah 1 Prambanan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 65–74.
- Justina, I., & Benjamin, E. (2020). A Study of Job Involvement and Job Performance of Higher Secondary School Teachers. *AEAEUM Journal*, 8(8), 612–617.
- KBBI. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online)*. Diakses dari <https://kbbi.web.id/guru>
- KEMENDIKBUD. (2021). *Sekolah Data Kemdikbud*. <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/pencarian/>
- Knoop, R. (1994). Job Involvement: An Elusive Concept. *Psychological Reports*, 59(45) 1-456.
- Lambert, E., & Paoline, E. (2012). Exploring Potential Antecedents Of Job Involvement An Exploratory Study Among Jail Staff. *International Journal of Law Crime and Justice*. 264-286
- Lawler, E., & Hall, D. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305–312.

- Liwun, S., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.
- Lodahl, T., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
- Mariana, L., Ramadhan, Y., Mariskha, S., & Kurniasari, E. (2018). Hubungan Kebersyukuran dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorar di Kota Samarinda. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 101–110.
- Masruri, A. (2020). Realitas Guru Honorar Zaman Now. *Jurnal Pendidikan*, 1–13.
- Mauna, & Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83–89. <https://doi.org/10.21009/jppp.042.06>
- Mirvis, P., & Lawler, E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5, 197–212.
- Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 20–30.
- Newstrom, J. (2007). *Organizational Behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Ngabiyanto. (2018). Politik Guru Honorar (Sebuah Kajian tentang Kebijakan Terhadap Guru Honorar di Kota Semarang). *Forum Ilmu Sosial*, 45(2), 143–151. <https://doi.org/10.15294/fis.v45i2.17090>
- Niederman, F., & Ferratt, T. (2006). *IT Workers: Human Capital Issues in a Knowledge-Based Environment*. Information Age Publishing.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2016). *Fundamental of Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- Prestiana, N., & Putri, T. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorar sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 6(1), 57–76.
- Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, B. (2017). *Profesionalisme Guru Tidak Tetap (GTT) Di Sekolah Negeri*.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265–288.
- Reddy, L., & Reddy, M. (2010). Quality of work life of employees : emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 827–839.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1, (2005).
- Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru, (2008).
- Rogelberg, S. (2007). Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. In *SAGE Publications*. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6>
- Sa'adah, N., Yudana, I., & Sunu, I. (2018). Studi Komparatif Tentang Perbedaan Kinerja Guru PKN PNS dengan Non PNS (Studi Pada SMP di Kota Singaraja). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 6(2), 1–10.
- Saleh, S., & Hosek, J. (1976). Job Involvement : Concepts and Measurement. *The Academy of Management*, 19(2), 213–224.
- Salem, S., & Jarad, O. (2015). Impact of Quality of the Work Life on Job Involvement in the Institutions of the Palestinian Public Sector. *American Journal of Business and Management*, 4(3), 123–132.
- Schuler, R., Beutell, N., & Youngblood, S. (1989). *Effective Personnel Management* (third). United States: West Publishing Company.
- Sekaran, U., & Mowday, R. (1981). A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristics on job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 51–64.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (Qwl) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302. <https://doi.org/10.1023/A>
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-16315459>
- Sudira, P. (2012). Guru Agung Pendidikan Kejuruan. *Pendidikan*, 1–8. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/327>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, R. (2018). Konstruksi Alat Ukur dalam Penelitian Psikologi Islam. *Jurnal Middle East and Islamic Studies*, 5(1), 98–113.
- Timossi, L., Pedroso, B., Francisco, A., & Pilatti, L. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. *XIV International*

Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 1–17.

- Victor, L. (2015). Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment. *International Conference on Business & Information ICBI*, 230–241.
- Wagner, J., Ferris, G., Fandt, P., & Wayne, S. (1987). The organizational tenure — Job involvement relationship: A job-career experience explanation. *Journal of Organizational Behavior*, 8, 63–70.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: What Is It. *Sloan Management Review*, 11–21.
- Werther, W., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organisational support, job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 55, 817–830. <https://doi.org/10.1007/s00170-010-3099-z>
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. 1–6. http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_-_uji_linieritas_hubungan.pdf
- Widhiarso, W. (2011). Evaluasi Properti Psikometris Skala Kepatutan Sosial Adaptasi dari Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Insan*, 13(3), 138–148.
- Wirjadi, I. (2014). Determinan Keterlibatan Kerja untuk Tercapainya Perilaku Inovatif. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 23–38.
- Yipyintum, S. (2014). The Conceptual Framework: The Quality of Work Life and Employee Engagement in an Organization that Has Adopted the Guideline for Adopting the Philosophy of Sufficiency Economy in the Industrial Sector. *NIDA Development Journal*, 54(4), 154–186.
- Yoshimura, A. (1996). A Review and Proposal of Job Involvement. *Keio Business Review*, 33, 175–184.
- Zatiah, Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMA Man Ana Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal of Science*, 1(1), 27–37.
- Zulkarnain, Mahamood, Y., & Omar, F. (2010). Implication of Career Development And Demographic Factors on Quality of Work Life. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 23 – 33. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7690>