

ABSTRAK

Quality of Work Life (QWL) adalah persepsi tentang keamanan, kepuasan, dan kemampuan untuk berkembang yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan. QWL dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Keterlibatan kerja merupakan ukuran karyawan secara psikologis dalam memihak pekerjaan yang dilaksanakan dan pencapaian kinerja dianggap penting sebagai bentuk penghargaan diri. Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya memiliki tingkat keterlibatan kerja karyawan rendah sebesar 65,46% pada Maret 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh QWL terhadap keterlibatan kerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional dengan rancang bangun *cross sectional*. Pengumpulan data dilaksanakan dengan membagikan 2 macam kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan tetap berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *simple random sampling*. Analisis pengaruh QWL terhadap keterlibatan kerja karyawan menggunakan uji regresi logistik univariat.

Hasil pengukuran QWL di Rumah Sakit Mata Undaan adalah kategori cukup sebesar 58,1%. Tingkat keterlibatan kerja karyawan tergolong dalam kategori cukup sebesar 88,7%. Hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh QWL terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,000456. Hasil uji pengaruh komponen QWL terhadap keterlibatan kerja antara lain pengawasan ($\text{sig}=0,000201$), tunjangan ($\text{sig}=0,000002$), dan desain kerja ($\text{sig}=0,000007$). Tunjangan yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap keterlibatan kerja. Sementara itu, kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah QWL memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan adalah pihak manajemen Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya lebih memperhatikan pengawasan terhadap karyawan, tunjangan yang seimbang, desain kerja yang jelas, memberikan *reward* bagi karyawan yang kinerjanya baik dan sanksi bagi karyawan yang kinerjanya kurang.

Kata Kunci: desain kerja, keterlibatan kerja, kondisi kerja, pengawasan, tunjangan, *quality of work life*