

DAMPAK PERUBAHAN PEMBERDAYAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA PT REASURANSI INDONESIA UTAMA (PERSERO)

Teti Rohayati¹, Hamidah¹, Yetti Supriati¹

¹tetirohayati_im16s3@mahasiswa.unj.ac.id

¹hamidah@unj.ac.id,

¹yetti.supriati@unj.ac.id

Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis adanya pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, (2) menganalisis adanya pengaruh pemberdayaan terhadap pengembangan karir, dan (3) menganalisis pengembangan karir dalam memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan SEMPLS dengan program SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Reasuransi Indonesia Utama (Persero). Sampel penelitian ini sebanyak 93 responden yang diambil secara proporsional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap pengembangan karir; terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja karyawan; dan pemberdayaan berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas kerja karyawan melalui pengembangan karir. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan, dan Pengembangan Karir.

Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, mengelola sebuah organisasi merupakan pekerjaan sangat kompleks. Organisasi-organisasi saat ini dipaksa untuk menarik dan mempertahankan pekerjaan yang kompetitif sehingga mampu menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja (QWL) tampaknya berfungsi sebagai instrumen penting untuk meningkatkan moral karyawan dan kompetensi yang membuat mereka mampu merespons dengan peningkatan tingkat produktivitas (Shrestha et al, 2019). Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi semua input organisasi yang mengarah pada kepuasan karyawan dan pengaruhnya pada efektivitas organisasi. Pentingnya kualitas kehidupan kerja untuk memperpanjang pekerjaan dan kondisi kerja bagi karyawan serta kekuatan ekonomi

organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja secara alami membantu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja Industri atau perusahaan. Perlu dipahami oleh perusahaan bahwa setengah dari kehidupan karyawan sehari-hari dihabiskan di tempat kerja dan tempat kerja telah menjadi bagian integral dari total hidup karyawan. Membuat tempat kerja lebih bahagia tidak hanya menjadi peran SDM tetapi harus dilakukan oleh pejabat HR dengan semangat yang sama, antusiasme, komitmen, dan energi sehingga manajemen harus memastikan bahwa semua karyawan bekerja dalam organisasi mereka dengan senang hati bekerja menuju kualitas kehidupan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja mereka karena setiap hari karyawan datang ke tempat kerja mereka (Velayudhan dan Yameni (2017).

Menurut Zmani (2016), bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai

komponen kesejahteraan dan untuk tujuan tersebut maka perusahaan, pemerintah dan berbagai upaya profesional mengukur dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Jadi kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu evaluasi yang paling populer dalam beberapa tahun terakhir. Leita et al (2019), menjelaskan bahwa pentingnya komponen subyektif dan kualitas kehidupan kerja dan pengaruhnya terhadap pembentukan keinginan individu untuk berkontribusi dalam memperkuat produktivitas organisasi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan merasakan dukungan atasan mereka melalui mendengarkan keprihatinan mereka dan lingkungan kerja yang baik; dan merasa dihormati baik sebagai profesional maupun sebagai manusia; secara positif mempengaruhi perasaan mereka yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya sistematis oleh organisasi untuk memberi kesempatan pada karyawan yang lebih besar untuk memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka dan kontribusi yang mereka berikan terhadap keseluruhan efektivitas organisasi (Bora, 2015).

Alqarni (2016), menjelaskan bahwa dalam studi kualitas kehidupan kerja dianggap efisien. Organisasi dapat mempertahankan karyawan yang terlibat yang sepenuhnya mendedikasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi sejauh perusahaan memperhatikan pada masalah-masalah seperti gaji dan kompensasi, kondisi kerja, pengembangan kemampuan karyawan, pertumbuhan dan keamanan, teknik sosialisasi, pekerjaan dan keseimbangan kehidupan pribadi, dan relevansi sosial kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja dianggap sangat penting untuk memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan juga alat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja mengidentifikasi berbagai hasil perilaku kualitas kehidupan kerja yang menghasilkan harmoni ditempat kerja, mengurangi stress, dan konflik di antara para karyawan (Suri et al, 2019). Salah satu pembentuk kualitas kehidupan kerja yaitu pemberdayaan. Pemberdayaan dalam beberapa tahun terakhir telah menjadi topik penting dalam manajemen. Manajemen mendorong karyawan mereka untuk memberikan kebebasan yang cukup dalam diri mereka pekerjaan dapat menerapkan potensi penuh dan kemampuan untuk melaksanakan tujuan keseluruhan organisasi (Busara, 2016). Menurut Shrestha et al (2019), bahwa kualitas kehidupan kerja adalah hubungan antara karyawan dan total lingkungan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberdayakan karyawan, memotivasi mereka, mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi kerjanya. Manajemen eksekutif organisasi perlu menekankan elemen-elemen program kualitas kehidupan kerja dimasukkan dalam manajemen kualitas total, pendekatan pemberdayaan karyawan/ strategi untuk memfasilitasi peningkatan profitabilitas organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang efektif membuat karyawan lebih positif dan termotivasi bekerja melalui pemanfaatan optimal sumber daya yang tersedia di organisasi sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Tidak hanya itu, kualitas kehidupan kerja berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk merekrut orang-orang yang berkualitas, tetapi juga meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa membuat karyawan lebih positif dan termotivasi melalui optimalisasi SDM dengan memanfaatkan sumber daya organisasi dapat menciptakan karyawan yang berkualitas. Menurut

Dahou dan Hacini (2018), bahwa karyawan adalah landasan keberhasilan organisasi yang berkaitan dengan modal berbasis manusia. Baik manajer dan karyawan memiliki minat pada kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi, dan melalui perubahan peningkatan potensi karyawan membuat perbedaan, menambah nilai, dan mendapatkan kinerja dan daya saing yang lebih tinggi. Berbagi informasi, desain pekerjaan, otoritas kepemimpinan transformasional, dan pengambilan keputusan memiliki efek positif pada pemberdayaan karyawan, pemberdayaan karyawan menjadi suatu keharusan untuk kinerja yang lebih baik. Penelitian Zmani (2016), bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu faktor penting dalam pemberdayaan staf. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan.

Disamping itu, faktor lain yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah adanya pengembangan karir karyawan. Menurut Afroz (2018), mengidentifikasi 13 faktor faktor vital kualitas kehidupan kerja, salah satunya yaitu peluang untuk pertumbuhan (pertumbuhan karir). Berdasarkan penelitian Navern et al (2015), bahwa kurangnya kemajuan karir setelah pelatihan dalam organisasi adalah bidang yang sangat menarik. Kurangnya kemajuan karir mempengaruhi kinerja. Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, menganalisis adanya pengaruh pemberdayaan terhadap pengembangan karir, dan menganalisis pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir.

Theoretical Background

Kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan persepsi kepuasan mental dan fisik karyawan di tempat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang puas dengan kehidupan kerja mereka yang positif terhadap pekerjaan, organisasi, manajemen dan kolega maka mengurangi tingkat absensi karyawan, mengurangi tingkat pergantian karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan total lingkungan kerja. Perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawan dapat menguntungkan perusahaan dalam hal loyalitas, produktivitas karyawan, dan reputasi perusahaan (Shrestha et al, 2019). Konsep kualitas kehidupan kerja telah muncul sebagai penentu penting dari model ketenagakerjaan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif harus memastikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Dalam memastikan kinerja yang berkualitas yang dibutuhkan manajemen untuk memberikan kehidupan kerja yang berkualitas tinggi (Bora, 2017).

Kualitas kehidupan kerja yang tinggi merupakan hal yang penting bagi semua organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Kualitas kehidupan kerja dari suatu organisasi dapat dinilai oleh pendapat karyawan tentang pernyataan tentang aspek kualitas kehidupan kerja. Jika karyawan memandang suatu organisasi menawarkan kualitas kerja yang baik sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada suatu organisasi, maka kemungkinan karyawan melaporkan tingkat kinerja dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan karyawan memfasilitasi kinerja yang superior dan juga daya tarik yang lebih besar dan retensi karyawan terbaik, sehingga meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan layanan berkualitas tinggi (Sumathi dan Velmurugan, 2017).

Kualitas kehidupan kerja meliputi banyak aspek yang mengubah cara karyawan bertingkah. Konsep kualitas Kehidupan kerja harus mengandung dan menekankan pada kebutuhan dan aspirasi manusia. Beberapa kriteria kualitas kehidupan kerja untuk memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang fitur kualitas kehidupan kerja yaitu kompensasi pekerjaan yang adil, tempat kerja yang aman dan sehat, peluang atau dukungan dalam menggunakan dan mengembangkan kapasitas karyawan, dan integrasi sosial dalam organisasi (Hamad, 2018). Selanjutnya menurut Zmani (2016), bahwa kualitas kehidupan kerja sering menggunakan kriteria objektif atau kriteria subyektif, dan jarang bisa diukur dengan menggunakan kedua jenis indikator. Indikator subyektif dicapai dari survei persepsi, evaluasi dan kepuasan. Sedangkan indikator obyektif terkait dengan fakta yang dapat diamati yang sering diperoleh dari data sekunder. Zmani (2016), juga menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah reaksi karyawan tentang pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja berfokus pada efek pribadi dan bagaimana meningkatkan pengalaman kerja individu (karyawan) dan kebutuhan untuk berinteraksi dalam lingkungan organisasi. Sebenarnya, hubungan kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan karyawan adalah interaksi dua arah dan keduanya menciptakan produktivitas dalam organisasi. Jadi kualitas kehidupan kerja adalah suatu faktor penting dalam staf pemberdayaan. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan.

Menurut Kok (2011), pemberdayaan merupakan pendampingan wewenang kepada karyawan untuk perencanaan, mengendalikan, dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara

eksplisit dari atasannya. Luthans (2011), mendefinisikan pemberdayaan sebagai wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area operasi pengesahan orang lain. Menurut Mukwakungu et al (2018), bahwa pemberdayaan karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan dan kemampuan bertahan organisasi di era ini globalisasi. Pemberdayaan memberikan keuntungan bagi perusahaan yaitu meningkatkan moral, meningkatkan profitabilitas, kesatuan tim, dan inovasi.

Hubungan Pemberdayaan dan Pengembangan Karir

Agar kelompok kerja efektif, maka setiap anggota kelompok harus diberdayakan dan dipercaya, berkomitmen dan diberi ruang untuk menjadi inovatif. Dampak dari karyawan yang diberdayakan, pada akhirnya menghasilkan individu yang lebih baik (Heidari et al., 2013). Diperkuat oleh temuan Weng dan McElroy (2012), bahwa para pemberi kerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang kompeten dan salah satu kompensasi kerja yang dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik adalah adanya kesempatan pada peningkatan karir. Okurame (2012), bahwa perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh praktik manajemen sumberdaya manusia, sehingga kebijakan pengembangan karir dapat menghasilkan perasaan yang kuat dari kontrak psikologis antara karyawan dari organisasional, terutama ketika kebijakan pertumbuhan karir adalah inisiatif berharga bagi karyawan dalam memaknai kemajuan dan pertumbuhan karir karyawan.

Penelitian Mabekoje et al (2017), bahwa dimensi pemberdayaan berkorelasi secara signifikan dan positif dengan komitmen karir. Pemberdayaan psikologis

menyumbang perbedaan yang signifikan dalam komitmen karir. Temuannya tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki efek prediksi tambahan pada karir melampaui kontribusi kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap pengembangan karir.

Hubungan Pemberdayaan dan Kualitas Kehidupan Kerja

Busara (2016), menjelaskan bahwa pemberdayaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik. Pemberdayaan pegawai diakui sebagai kunci untuk membangun hubungan saling percaya dengan organisasi, yang pada gilirannya menyebabkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemberdayaan tersebut meliputi tiga komponen yaitu menciptakan budaya yang memungkinkan bagi karyawan untuk memberi masukan dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka, melatih karyawan, dan memberikan akses kepada karyawan untuk informasi dan memberikan umpan balik. Shanker (2014), menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah proses kerja organisasi yang memungkinkan anggotanya di semua tingkatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam membentuk organisasi, lingkungan, metode, dan hasil. Kualitas kehidupan kerja dapat dimungkinkan, salah satunya melalui pemberdayaan kepada karyawan. Menurut Sari et al (2019), bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang termotivasi; yaitu, mereka memiliki sumber daya motivasi untuk memberikan layanan yang baik. Karyawan yang puas adalah karyawan yang diberdayakan, dengan kata lain, mereka memiliki sumber daya, pelatihan, dan tanggung

jawab untuk memahami dan melayani kebutuhan pelanggan.

Penelitian Zmani (2016), bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara pemberdayaan dan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja meliputi legalisme, peluang pertumbuhan, pembayaran yang adil, afiliasi sosial, dan suasana kehidupan umum, sosial integrasi, lingkungan kerja yang aman dan pengembangan kemampuan. Sedangkan Pemberdayaan meliputi efektivitas, signifikansi, rasa kompetensi dan pilihan yang tepat. Hasil regresi menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian Mukwakungu et al (2018), menjelaskan bahwa berdasarkan literatur yang dilakukan dan hasil survei, telah terbukti bahwa pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif pada peningkatan kualitas dan efektivitas organisasi. Meskipun temuannya menunjukkan respons yang baik pada tingkat pemberdayaan karyawan, namun sangat disarankan bagi manajemen untuk melakukan survei organisasi untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menilai tingkat pemberdayaan karyawan. Hal tersebut dikarenakan pada persaingan global, organisasi menggunakan survei ini untuk memungkinkan mereka menemukan pendekatan untuk memacu karyawannya untuk memuaskan kapasitas maksimum karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap kualitas kerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir dan Kualitas Kehidupan Kerja

Kaur (2016), meneliti konsep kualitas kehidupan kerja, temuannya

menunjukkan bahwa enam dari tujuh faktor (beban kerja, kehidupan keluarga, transportasi, kebijakan kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan, serta pertumbuhan karier) memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Praktek sumber daya manusia yang baik dapat mendorong semua karyawan untuk menjadi lebih produktif sambil menikmati pekerjaan. Penelitian Sari et al (2019), menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah penting karena tenaga kerja adalah aset penting sehingga mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten adalah penting untuk manajemen. Semua hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, kenyamanan dalam kehidupan kerja dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja. Tingginya kualitas kehidupan kerja dapat tercapai jika karyawan memiliki peluang untuk berkembang (pengembangan karir). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh langsung dan positif pengembangan karir terhadap kualitas kerja karyawan.

Pengembangan Karir Dapat Memediasi Pemberdayaan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Pengembangan Karir.

Mabekeje et al (2017), membuktikan bahwa dimensi pemberdayaan berkorelasi secara signifikan dan positif dengan komitmen karir. Pemberdayaan psikologis memiliki efek prediksi tambahan pada karir melampaui kontribusi kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Kaur (2016), pertumbuhan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian Sari et al (2019), menjelaskan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja dapat tercapai jika karyawan memiliki peluang untuk berkembang (pengembangan karir).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4: Pemberdayaan berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas kerja karyawan melalui pengembangan karir.

Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan menggunakan PLS dengan menggunakan program SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Reasuransi Indonesia Utama (Persero) atau PT. Indonesia Re. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang berstrata yang terdiri dari kepala bagian, kepala seksi, dan staf yang berjumlah 221 orang. Berdasarkan rumus slovin, maka sampel minimal dalam penelitian ini adalah 93 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Kuesioner menggunakan skala *likert* 1-5. Skala *likert* dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin (Sekaran, 2010). Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan PLS dengan program SmartPLS.

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis didasarkan pada pengujian signifikansi koefisien *path* menggunakan statistik t (*t-value*) yang diestimasi melalui prosedur *bootstrapping*.

Jika nilai P value < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima, atau jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis diterima.

Hasil estimasi koefisien *path* pengaruh suatu konstruk pada konstruk lain disajikan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T-Statistic	P-value	Kesimpulan
H1: Terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap pengembangan karir.	0,644	8,274	0,000	Hipotesis diterima
H2: Terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.	0,303	2,612	0,009	Hipotesis diterima
H3: Terdapat pengaruh langsung dan positif pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja.	0,345	2,615	0,009	Hipotesis diterima
H4: Pemberdayaan berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir.	0,222	2,709	0,007	Hipotesis diterima

Pembahasan

Berdasarkan data tersebut menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan terhadap pengembangan karir memiliki nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sample sebesar 0,644. Dapat dinyatakan bahwa nilai original sample yang mengukur pengaruh pemberdayaan terhadap pengembangan karir dinyatakan signifikan. Nilai original sampel sebesar 0,644 menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap pengembangan karir diterima. Temuan ini mendukung penelitian Mabekoje et al (2017), bahwa dimensi pemberdayaan berkorelasi secara signifikan dan positif dengan karir. Sejalan dengan Heidari et al (2013), bahwa dampak dari karyawan yang

diberdayakan, pada akhirnya menghasilkan individu yang lebih baik. Menurut Okurame (2012), bahwa kebijakan pengembangan karir dapat menghasilkan perasaan yang kuat dari kontrak psikologis antara karyawan dari organisasional, terutama ketika kebijakan pertumbuhan karir adalah inisiatif berharga bagi karyawan dalam memaknai kemajuan dan pertumbuhan karir karyawan. Sejalan dengan kebijakan karir pada Reasuransi Indonesia Utama (Persero) bahwa Direksi memberlakukan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan promosi.

Variabel pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja memiliki nilai p value sebesar $0,009 < 0,05$ dengan nilai original sample sebesar 0,303. Dapat dinyatakan bahwa nilai original sample yang mengukur pengaruh pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja dinyatakan signifikan. Nilai original

sampel sebesar 0,303 menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja diterima. Temuan ini mendukung penelitian Zmani (2016), bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Mukwakungu et al (2018), yang menjelaskan berdasarkan kajian literatur yang dilakukan telah terbukti bahwa pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif pada peningkatan kualitas dan efektivitas organisasi. Diperkuat oleh Busara (2016), bahwa pemberdayaan pegawai diakui sebagai kunci untuk membangun hubungan saling percaya dengan organisasi, yang pada gilirannya menyebabkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sari et al (2019), juga mempertegas hubungan pemberdayaan dan kualitas kehidupan kerja bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang diberdayakan. Sejalan dengan etika Reasuransi Indonesia Utama (Persero) yang memberikan dukungan kepada karyawan yaitu memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja.

Variabel pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja memiliki nilai p value sebesar $0,009 < 0,05$ dengan nilai original sample sebesar 0,345. Dapat dinyatakan bahwa nilai original sample yang mengukur pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja dinyatakan signifikan. Nilai original sampel sebesar 0,345 menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif

pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja diterima. Temuan ini mendukung penelitian Sari et al (2019), menjelaskan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja dapat tercapai jika karyawan memiliki peluang untuk berkembang (pengembangan karir). Sejalan dengan etika Reasuransi Indonesia Utama (Persero) yaitu memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk maju dan berkembang sehingga ada keadilan dalam pengembangan karir bagi karyawan. Didukung oleh kebijakan PT. Reasuransi Indonesia Utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari suasana pertentangan kepentingan dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas, inovasi serta kreatifitas. Disamping itu, menjadikan perusahaan sebagai satu-satunya tempat berkarya yang berkualitas bagi segenap karyawan Indonesia RE demi kepentingan perusahaan dan karyawannya.

Pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir memiliki nilai p value sebesar $0,007 < 0,05$ dengan nilai original sample sebesar 0,222. Dapat dinyatakan bahwa nilai original sample yang mengukur pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir dinyatakan signifikan. Nilai original sampel sebesar 0,222 menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir diterima. Penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang berbeda yaitu temuan Mabekoje et al (2017), yang membuktikan bahwa dimensi pemberdayaan berkorelasi secara

signifikan dan positif dengan komitmen karir. Penelitian ini juga mendukung temuan Sari et al (2019), menjelaskan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja dapat tercapai jika karyawan memiliki peluang untuk berkembang (pengembangan karir). Dengan demikian, orisinalitas penelitian ini yaitu dapat membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas kehidupan kerja melalui pengembangan karir.

Daftar Pustaka

- Balaram Bora. (2017). Quality of Work Life Components: A Literature Review in Academic Sector. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*. Volume 5, Issue 4 November 2017/ISSN: 2320-2882.
- Balaram Bora. (2015). Quality of Work Life-An Overview, *Management Today*, Vol.5, No.4, p.184-191.
- Khadra Dahou dan Ishaq Hacini. (2018). Successful Employee Empowerment: Major Determinants in the Jordanian Context. *Eurasian Journal of Business and Economics* 2018, 11(21), 49-68.
- Disha Suri, Raturaj Baber, dan Gwalior, M.P. (2019). Review Paper on Quality of Work Life. *SSRN Electronic Journal* · January 2019.
- Gangaram Biswakarma. (2016). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management* Vol. 3, No. 2, 2016, pp. 10-26.
- Grace Chacha Busara. (2016). Impact of Employees Empowerment on Organization Performance: A Case Study of Government Procurement Service Agency. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Master of Project Management of The Open University of Tanzania.
- João Leitão, Dina Pereira, dan Ângela Gonçalves. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal. Environmental. Research. Public Health* 2019, 16, 3803.
- Kaur, A. (2016). Quality of work life. *International Journal of Engineering Science*, 8305.
- Lanja Hoshang Hamad. (2018). The Impact of Quality of Work Life on Employees' Job Performance. A Dissertation Submitted to the University of Kurdistan – Hewlér In Partial Fulfillment for the Degree of Master of Arts (Ma) in Business Management.
- Mily Velayudhan T.K dan Yameni M.D. (2017). Quality of Work Life – A Study. *Materials Science and Engineering* 197 (2017) 012057 doi:10.1088/1757-899X/197/1/012057.
- Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gde Bendesa, dan Made Antara. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees'

- Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management* June 2019, Vol. 7, No. 1, pp. 74-83 ISSN: 2372-5125 (Print), 2372-5133 (Online).
- Pillay Navern, Quraisha Dawood, dan Anis Mahomed Karodia. (2015). The Relationship Between Career Development And Staff Motivation in The South African Petroleum Sector: A Case Study of A Durban Refinery. *A* 52, No. 3A.
- Saleh Ali Y. Alqarni. (2016). Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching. *Jurnal Internasional Ilmu Humaniora dan Ilmu Sosial* Vol. 6, No. 8; Agustus 2016.
- Saman Afroz. (2018). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)* p-ISSN: 2394-1545; e-ISSN: 2394-1553; Volume 4, Issue 8; October-December, 2017, pp. 570-578.
- Sambil Charles Mukwakungu, Sihle Mankazana, dan Charles Mbohwa. (2018). The Impact of Employee Empowerment on Organizational Performance In A Flavors And Fragrance Manufacturing Company In South Africa. *Conference Paper*. July 2018.
- Sayed Fazel Zmani. (2016). Study of the Relationship between Empowerment and Quality of Staff Working Life of Iran Telecommunication Company. *International Journal of Humanities and Cultural Studies* ISSN 2356-5926. Volume 2 Issue 4 March 2016.
- Sesan O. Mabekoje, Olugbenga Azeez, Abel O. Bamgbose, dan Olusola O. Okunuga. (2017). The Predictive and Incremental Validity of Psychological Empowerment Dimensions on Teachers' Career Commitment beyond Autonomy, Competence and Relatedness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol 8 No 4 July 2017.
- Sumathi dan Velmurugan. (2017). Quality of work life of employees in private companies with reference to Coimbatore. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. Online ISSN: 2349-4182, Print ISSN: 2349-5979, Impact Factor: RJIF 5.72.
- Sulochana Shrestha, Sujita Thapa, Laxmi Mangrati, Pratima Devkota, Rekha Rai, dan Kabita Adhikari. (2019). Quality of Work Life (QWL) Situation in The Nepalese Corporate Sector. *Quest Journal of Management and Social Sciences: Corporate Governance Edition—* Vol.1, No.1, 2019.
- Sekaran, Uma. (2010). *Research Methods for Business* (Edisi 5), Salemba Empat. Jakarta.
- Heidari Mohammad, Shahriyar Ghasemi, Rasoul Heidari. (2013). Relationship between Servant Leadership and Empowerment in Successful and Unsuccessful National Sport Teams of Islamic Republic of Iran. *International Journal of*

Research Journal of Management
Sciences. 1 (3): h: 68-73.

James C. McElroy dan Qingxiong Weng.
(2010). The relationship between

career growth and organizational
commitment. Journal of
Vocational Behavior 77 (2010)
391–400.