LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MEDIA *ONLINE*

Sinta Dewi Sujudi Dwi Putri[1]*, Desi Nurwidawati
[1, 2, 3] Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya
sinta.21196@mhs.unesa.ac.id, desinurwidawati@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the relationship between Quality of Work Life (QWL) and employee job satisfaction at an online media company in Surabaya. This study uses a correlational quantitative approach. The sampling technique used in this study was saturated sampling, with 60 employees from the online media company being the research subjects. The instruments used were the Quality of Work Life scale based on Cascio's (2010) aspects and the job satisfaction scale based on Luthans' (2011) aspects. The data analysis technique used was the Pearson product moment correlation test. The results of the study show a significant and strong relationship between quality of work life and employee job satisfaction (r = 0.776, p < 0.001). These findings indicate that the higher the employees' perception of their quality of work life, the higher their level of job satisfaction. The aspects of innovation and flexibility in quality of work life had the highest scores, while fair compensation had the lowest score.

***Keyword**: Quality of Work Life, Job Satisfaction, online media companies*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan media *online* Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik sampling penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan subjek penelitian berjumlah 60 karyawan dari perusahaan media *online* yang menjadi objek penelitian. Instrumen yang digunakan adalah skala *quality of work life* berdasarkan aspek-aspek Cascio (2010) dan skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek Luthans (2011). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan (r = 0.776, p < 0.001). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *quality of work life* mereka, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Aspek inovasi dan fleksibilitas dalam *quality of work life* memiliki skor tertinggi, sementara kompensasi yang adil memiliki skor terendah.

***Kata kunci**: Kualitas Hidup Kerja, Kepuasan Kerja, Perusahaan Media Online*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berkembang pesat dengan membawa perubahan dalam cara manusia memperoleh, memproses, dan menyebarkan informasi. Kemajuan internet dan teknologi digital memungkinkan informasi bergerak dengan kecepatan tinggi melampaui batas ruang dan waktu. Kondisi tersebut mendorong transformasi di berbagai sektor, termasuk bidang media dan komunikasi massa. Salah satu contoh konkret adalah munculnya media *online*, yang merupakan evolusi dari media tradisional di era revolusi digital. Media *online* kini berkembang menjadi media interaktif yang memfasilitasi pemrosesan data secara instan dan mudah diakses melalui berbagai platform. Transformasi digital mempercepat akses informasi tanpa batas geografis atau temporal (Oktareza dkk., 2024). Perkembangan ini berdampak signifikan terhadap sifat pekerjaan di industri media. Tuntutan kecepatan produksi, kebutuhan inovasi berkelanjutan, dan persaingan ketat mendorong pekerja media *online* memiliki kemampuan beradaptasi dan keterampilan digital yang memadai. Perubahan dalam perkembangan memengaruhi lingkungan kerja, di mana tugas produksi kini mengintegrasikan teks, grafis, audio, dan video ke dalam media digital. Perusahaan media dituntut menyesuaikan strategi kerja serta meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu merespons perkembangan teknologi secara cepat (Fauzi dkk., 2023). Mencerminkan perubahan substansial dalam struktur kerja dan hubungan antara media dengan masyarakat.

Keberhasilan perusahaan di sektor digital sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang memiliki fungsi strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan perusahaan. Rani dkk. (2016) menekankan bahwa SDM menentukan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan media *online* harus memiliki kreativitas tinggi untuk mengikuti dinamika kerja yang cepat. Oleh karena itu, perhatian terhadap karyawan sangat diperlukan agar tercipta kualitas kerja yang optimal. Amin dan Nurwidawati (2018) serta Gazi dkk. (2024) menekankan bahwa lingkungan kerja, kesejahteraan, serta pengelolaan stres kerja secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan konsep penting dalam perilaku organisasi. Luthans (2011) memandang hal kepuasan kerja sebagai persepsi individu terhadap pekerjaannya yang menghasilkan kondisi emosional positif maupun negatif. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif dari penilaian terhadap pengalaman kerja. Karyawan dengan kepuasan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas afektif dan produktivitas yang lebih baik (Rachmawati & Budiani, 2021). Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja terdiri atas lima aspek: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pemenuhan kelima aspek ini berperan penting dalam membentuk kepuasan karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakpuasan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan meningkatkan tingkat *turnover* (Sutrisno, 2017; Helastika & Izzati, 2019).

Fenomena kepuasan kerja di industri ini tercermin dari hasil studi lapangan yang telah dilakukan di salah satu perusahaan media *online*. Hasil menunjukkan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan merasa puas karena pekerjaan dianggap menantang dan bermakna, serta adanya keleluasaan mengekspresikan gaya kerja kreatif. Meskipun terdapat tuntutan target produksi harian yang ketat, karyawan merasa dihargai melalui sistem insentif, bonus, dan program pelatihan bagi pengembangan karir. Peran atasan juga dipersepsikan positif melalui mentoring dan komunikasi dua arah. Selain itu, adanya fleksibilitas waktu dan lokasi kerja mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pandangan ini diperkuat dengan adanya usaha dari perusahaan dalam menjaga kestabilan karyawan dan menerapkan prinsip otonomi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan.

Berdasarkan dinamika tersebut, kepuasan kerja terbentuk melalui pemaknaan positif terhadap pekerjaan dan dukungan sosial. Menurut Wijono (2015) terdapat faktor utama dan lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja, meliputi (a) organisasi kerja dan rencana kerja, (b) tugas dan karakteristik pekerjaan, (c) konteks organisasi yang lebih luas, (d) kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), (e) unit penelitian kerja, dan (f) lingkungan kualitas.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Quality of Work Life (QWL) sendiri merupakan pendekatan manajemen yang berfokus pada lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung (Cascio, 2010). Schermerhorn dkk. (2005) menggambarkan QWL sebagai pengalaman individu di tempat kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Menurut Cascio (2010), QWL mencakup partisipasi pengambilan keputusan, kompensasi kompetitif, kesempatan karier, fleksibilitas kerja, dan pelatihan berkelanjutan. Riyono dkk. (2022) menyatakan bahwa ketika organisasi memperhatikan dimensi QWL, karyawan cenderung merasa dihargai yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Ramawickrama dkk. (2017) bahkan menegaskan adanya hubungan timbal balik yang kompleks antara QWL dan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) memiliki peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Ketika individu memersepsikan bahwa lingkungan kerja mampu menyediakan kenyamanan, keamanan, serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan, maka kepuasan terhadap pekerjaan cenderung berkembang secara alami. Astitiani dan Surya (2016) menemukan adanya hubungan signifikan antara persepsi positif karyawan terhadap QWL dan peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja yang lebih optimal. Sejalan dengan temuan tersebut, Helastika dan Izzati (2019) menjelaskan bahwa dimensi QWL tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam memperkuat komitmen organisasi karyawan, yang menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan hubungan kerja. Prasetyawati dan Kusnudin (2016) juga menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja berbanding lurus dengan meningkatnya motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja secara produktif serta mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya menciptakan kenyamanan fisik, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan psikologis esensial karyawan sebagai individu.

Selain itu, penelitian Savić Tot dkk. (2022) dengan judul *Employee Job Satisfaction as an Element of the Quality of Work Life* menemukan korelasi yang signifikan antara elemen kepuasan kerja dan QWL, dengan variasi faktor kepuasan yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta demografi karyawan. Studi ini juga mengungkap perbedaan antara organisasi publik dan swasta, di mana pada sektor publik ketidakpuasan sering dipicu oleh birokrasi dan hubungan interpersonal yang kurang baik, sedangkan pada sektor swasta kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan, dan hubungan kerja yang positif menjadi faktor utama kepuasan kerja. D'Mello dkk. (2018) dalam penelitian berjudul *The Quality of Work Life and Job Satisfaction of Private Sector Employees* menegaskan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja berkorelasi langsung dengan meningkatnya produktivitas karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa QWL berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi karyawan, hal tersebut memiliki dampak positif pada produktivitas dan keuntungan perusahaan. Meskipun mayoritas karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kondisi kerja dan pengakuan, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya ketidakpuasan terkait skala gaji, peluang pengembangan karier, dan fasilitas kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah mengonfirmasi pentingnya QWL dalam membentuk kepuasan kerja, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan *quality of work life* dan kepuasan kerja pada perusahaan media *online* sebagai bagian dari industri kreatif digital masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik kerja di perusahaan media *online* yang fleksibel namun penuh tuntutan menjadikan konteks ini unik dan relevan untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja karyawan perusahaan media *online*, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi kajian psikologi industri dan organisasi, serta menjadi dasar

pertimbangan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan kerja.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan media *online*. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan antara dua variabel tanpa memberikan perlakuan tertentu terhadap subjek penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 17.3 *for* Windows.

Sampel / Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di salah satu perusahaan media *online* yang berlokasi di Surabaya, dengan jumlah total sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian, hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan guna memperoleh data yang lebih akurat. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 30 orang sebagai partisipan *try out* dan 30 orang sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berupa skala psikologis yang disusun dalam bentuk skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Kuesioner disebarkan secara daring melalui Google Form kepada responden penelitian.

Instrumen penelitian terdiri dari skala *Quality of Work Life* (QWL) yang dikembangkan berdasarkan aspek Cascio (2010) dan skala Kepuasan Kerja berdasarkan aspek Luthans (2011). Skala QWL awalnya berjumlah 30 item, dengan hasil uji validitas menghasilkan 27 item valid, sedangkan skala Kepuasan Kerja awalnya berjumlah 40 item dengan 38 aitem valid.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala *quality of work life* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942 dan skala kepuasan kerja sebesar 0,953, yang mengindikasikan bahwa kedua instrumen memiliki reliabilitas sangat baik.

Analisis Data

Uji asumsi dilakukan dengan metode normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi > 0,05. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* untuk menentukan arah dan signifikansi hubungan antar variabel dengan kriteria signifikansi p-value < 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Setelah melakukan pengumpulan data, dilakukan pengolahan data dari kuesioner kedua variabel yang telah dibagikan kepada subjek penelitian. Hasil yang diperoleh mencakup kalkulasi jumlah nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimal (*minimum*), dan nilai maksimal (*maximum*), sebagai berikut :

Tabel 1 Statistik Deskriptif

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Variabel	N	Mean	Std. Dev	Min	Max
Quality of Work Life	30	112,8	9,72	83	123
Kepuasan Kerja	30	140,5	16,52	86	158

Diketahui pada tabel deskriptif statistik bahwa subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan dari perusahaan media *online*. Berdasarkan hasil pada tabel deskriptif di atas, nilai *mean* variabel *quality of work life* (QWL) sebesar 112,8 dengan skor tertinggi 123 dan skor terendah 83. Sedangkan nilai *mean* variabel kepuasan kerja sebesar 140,5 dengan skor tertinggi 158 dan skor terendah 86. Hasil standar deviasi pada variabel QWL adalah 9,72 dan pada variabel kepuasan kerja sebesar 16,52. Variasi atau heterogenitas skor yang muncul dipengaruhi oleh faktor-faktor demografis seperti perbedaan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden yang beragam dalam lingkungan kerja media *online*.

Peneliti melakukan pengkategorian data terhadap variabel *quality of work life* (QWL) dan kepuasan kerja dengan hasil pengkategorian variabel *quality of work life* (QWL) menunjukkan bahwa sebanyak 2 karyawan memiliki tingkat QWL yang tinggi atau setara dengan 6.7%. Karyawan dengan tingkat QWL sedang berjumlah 24 orang atau setara dengan 80%. Sementara itu, karyawan yang berada pada kategori QWL rendah sebanyak 4 orang atau setara dengan 13,3%. Dan, hasil pengkategorian variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat 4 karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, yang setara dengan 13,3%. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja sedang berjumlah 23 orang, yang setara dengan 76,7%. Sementara itu, karyawan dengan kategori kepuasan kerja rendah berjumblah 3 orang, yang setara dengan 10%.

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak JASP 17.3 untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi p > 0,05.

Tabel 2 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Quality of Work Life	0,217	Distribusi data normal
Kepuasan Kerja	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa *quality of work life* dan kepuasan kerja, kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Hipoteisis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan perusahaan media *online*. Pengujian menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak JASP 17.3 *for Windows*. Interpretasi tingkat hubungan antar variabel dinilai berdasarkan nilai koefisien korelasi yang berada dalam rentang

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

0 hingga 1, dengan kategori hubungan mulai dari sangat rendah hingga sangat kuat, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut (Sugiyono, 2013):

Tabel 3 Kategori *Pearson Product Moment*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,830-1,000	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi p < 0,05, sedangkan p ≥ 0,05 menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan.

Tabel 4 Uji *Pearson Product Moment*

Variabel		*Quality of Work Life*
Kepuasan Kerja	Pearson's r	0,776
	p-value	< .001

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja (r = 0,776; p < 0,001), dengan tingkat hubungan kuat, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *quality of work life*, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan media *online* di Surabaya. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 30 karyawan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi p < 0,001 (p < 0,05), yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel, sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,776 menunjukkan bahwa hubungan antara QWL dan kepuasan kerja berada pada kategori kuat dan bersifat positif, yang berarti semakin tinggi *quality of work life* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki, dan sebaliknya. Secara deskriptif, diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi *quality of work life* dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 24 orang atau 80% dari total responden. Sementara itu, 2 karyawan (6,7%) memiliki persepsi QWL tinggi, dan sisanya 4 orang (13,3%) berada dalam kategori QWL rendah. Pada variabel kepuasan kerja, mayoritas karyawan juga berada pada kategori sedang dengan jumlah 23 orang (76,67%), sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi 4 orang (13,33%), dan kategori rendah sebanyak 3 orang (10%). Rata-rata skor QWL yang diperoleh adalah 112,8 dengan skor tertinggi 123 dan terendah 83. Sedangkan rata-rata skor kepuasan kerja adalah 140,5 dengan rentang skor antara 86 hingga 158. Nilai standar deviasi QWL sebesar 9,72 dan kepuasan kerja sebesar 16,5 menunjukkan tingkat variasi yang cukup lebar antar responden, yang menggambarkan heterogenitas kondisi kerja dan pengalaman subjektif karyawan di media *online*.

Korelasi antara qwl dan kepuasan kerja diperkuat melalui analisis pada aspek qwl yang diamati, di mana setiap dimensi secara intrinsik memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Cascio (2010), QWL mencakup berbagai dimensi seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, fleksibilitas kerja, dan pelatihan berkelanjutan. Hasil penelitian ini mendukung konsep tersebut, di mana karyawan yang menilai

aspek-aspek QWL secara positif cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada perusahaan media *online* yang penuh tuntutan inovasi, fleksibilitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri menjadi faktor penting yang menentukan pengalaman kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, aspek yang paling tinggi dirasakan oleh karyawan adalah inovasi dan fleksibilitas, dengan rata-rata skor tertinggi, sedangkan aspek kompensasi yang adil cenderung memiliki skor lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas menjadi kekuatan industri ini, persepsi terhadap keadilan kompensasi masih menjadi area yang perlu diperbaiki. Aspek fleksibilitas kerja juga menjadi ciri khas media *online* dan salah satu penyumbang kepuasan kerja. Kebijakan kerja jarak jauh, jam kerja yang tidak kaku, serta keleluasaan menentukan metode kerja memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan preferensi pribadi. Namun demikian, sebagian karyawan juga melaporkan bahwa fleksibilitas yang berlebihan dapat menimbulkan dilema batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga memicu potensi kelelahan emosional.

Aspek QWL yang lain yang sangat berdampak terhadap kepuasan kerja adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam proses kreatif, penentuan kebijakan proyek, dan evaluasi hasil kerja menunjukkan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa partisipasi aktif menumbuhkan rasa kontrol dan kompetensi, yang berdampak positif pada motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan temuan penelitian ini, di mana karyawan yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan umumnya lebih puas terhadap pekerjaan mereka.

Kesempatan Karir dan Pengembangan, yang diwujudkan melalui pelatihan berkelanjutan, workshop inovasi, dan mentoring, menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja pada Kesempatan Promosi. Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa memiliki peluang yang jelas untuk tumbuh dan mengembangkan potensinya. Penelitian ini menunjukkan program pelatihan dan pengembangan yang aktif di perusahaan media *online* meningkatkan rasa kompeten dan relevansi profesional karyawan. Peningkatan skill ini dipersepsikan sebagai modal dan prasyarat yang mendukung peluang mereka untuk mendapatkan Promosi di masa depan, sehingga secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, kompensasi yang adil menjadi salah satu isu yang paling sensitif dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Meskipun media *online* menawarkan banyak kebebasan dan peluang berekspresi, persepsi ketidakadilan dalam kompensasi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Robbins dan Judge (2023) menegaskan bahwa keadilan kompensasi memiliki dampak psikologis yang mendalam karena berkaitan erat dengan perasaan dihargai dan diakui kontribusinya oleh organisasi. Jika karyawan merasa input mereka tidak sebanding dengan output finansial yang diterima (terutama dibandingkan dengan rekan kerja atau standar industri), hal ini memicu ketidakpuasan, bahkan jika aspek Rekan Kerja dan Pekerjaan itu Sendiri sudah memuaskan.

Hubungan antara QWL dan kepuasan kerja juga didukung oleh pemenuhan kebutuhan sosial di tempat kerja. QWL yang sehat menciptakan lingkungan yang memfasilitasi dimensi kepuasan kerja terkait rekan kerja, karena ia mendorong kolaborasi, dukungan sosial, dan relasi kerja yang harmonis di antara anggota tim kreatif. Karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang aman dan suportif, akan memiliki persepsi positif terhadap kualitas hubungan dengan rekan kerja, yang merupakan penyangga emosional penting dalam menghadapi tekanan inovasi. Menurut Ramawickrama dkk. (2017), *quality of work life* menjadi fondasi terbentuknya kepuasan kerja yang berkelanjutan, karena mencakup pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial individu dalam bekerja.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

Berdasarkan fenomena yang diamati di lapangan, karyawan perusahaan media *online* memandang pekerjaan mereka tidak hanya sebagai sarana memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai wadah pengembangan kreativitas, identitas profesional, dan pencapaian aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, memberikan kesempatan belajar, serta menciptakan relasi kerja yang harmonis menjadi kunci penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Relevan juga dengan temuan Rachmawati dan Budiani (2021) yang menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja yang positif berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan yang aman, fleksibel, dan suportif, karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan loyal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat kepuasan kerja stagnan di tingkat sedang atau rendah.

Hubungan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kenyamanan dan kesejahteraan psikologis dalam bekerja adalah faktor fundamental bagi karyawan. QWL berfungsi sebagai indikator utama bahwa sistem organisasi telah berjalan secara humanis, di mana pemenuhan kebutuhan dasar karyawan diakomodasi (Warhurst & Knox, 2022). Studi Azhari dkk. (2022) menegaskan bahwa QWL berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama karena ia mencakup aspek keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*). Karyawan yang berhasil mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan memiliki sikap positif terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang suportif dan partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi mekanisme utama QWL untuk mendukung terbentuknya kepuasan kerja ini.

Berbagai studi membuktikan bahwa QWL berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja yang stabil dan konsisten. Riskawati dkk. (2023) menekankan bahwa QWL yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja dan produktivitas. Hal ini mencakup keamanan kerja, sistem penghargaan, dan jam kerja yang fleksibel yang sangat memengaruhi kepuasan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa dihargai. Kondisi ini mendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. QWL yang optimal dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat, karyawan merasa lebih puas ketika kebutuhan personal mereka diakomodasi oleh perusahaan, dan lingkungan kerja yang suportif akan memperkuat kepercayaan dan rasa aman. Oleh karena itu, peningkatan QWL harus disesuaikan dengan kebutuhan nyata karyawan untuk memastikan kepuasan kerja yang tercipta dapat dipertahankan.

Prinsip QWL terbukti berlaku universal dalam menciptakan kepuasan kerja di berbagai konteks kerja. Penelitian Abebe dan Assemie (2023) di dunia akademik menunjukkan bahwa staf yang merasakan QWL tinggi juga menunjukkan kepuasan kerja yang kuat, menegaskan bahwa kebutuhan dasar kenyamanan, dukungan, dan keterlibatan berlaku di berbagai profesi. Pentingnya QWL juga disoroti dalam pendekatan humanistik terhadap pekerjaan modern. Warhurst dan Knox (2022) menekankan bahwa QWL harus menjunjung nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan dan keseimbangan. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dari sistem kerja yang manusiawi dan inklusif. Oleh karena itu, peningkatan QWL harus disesuaikan dengan kebutuhan nyata karyawan, memperkuat kepercayaan dan rasa aman, serta memperhatikan sisi emosional dan psikologis mereka, seperti kebijakan QWL yang bersifat fleksibel dan kontekstual.

Di era digital, QWL tetap menjadi elemen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Guest dkk., (2022) menjelaskan bahwa teknologi harus digunakan untuk memperkuat QWL, bukan melemahkannya. Penggunaan teknologi yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, sistem kerja yang mendukung fleksibilitas digital mampu meningkatkan kepuasan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dapat dijadikan indikator keberhasilan adaptasi digital organisasi yang sinergis dengan prinsip QWL. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antara teknologi dan manajemen kualitas kerja. Selain itu, QWL memiliki peran kritis sebagai penyangga psikologis. Leitão dkk., (2021) menyebut bahwa QWL dapat mencegah burnout dan menjaga produktivitas jika disertai pengelolaan stres kerja yang baik. Kepuasan menjadi penyangga antara tekanan kerja dan kinerja, yang

membuktikan perlunya pendekatan holistik terhadap pengelolaan SDM. Adapun keseimbangan hidup dan kerja merupakan hal penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Ogunola (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* menjadi prediktor utama kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki waktu untuk kehidupan pribadi, tingkat kepuasan meningkat. Pengaturan kerja yang fleksibel memberi dampak psikologis yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa QWL yang memperhatikan kehidupan pribadi karyawan lebih efektif untuk membangun kepuasan kerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan media *online*. Nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,776 mengindikasikan hubungan positif dan kuat, yang berarti semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *quality of work life*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Aspek-aspek *quality of work life*, seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, keadilan kompensasi, fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan karir, serta pelatihan berkelanjutan, memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta membuka peluang pengembangan diri terbukti berkontribusi positif terhadap perasaan puas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan *quality of work life* karyawan agar kepuasan kerja dapat terjaga. Upaya yang bisa dilakukan perusahaan antara lain dengan menyediakan ruang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai aspek pekerjaan, seperti pembagian tugas dan sistem kerja. Memberikan kompensasi yang adil dan transparan dengan struktur dan skala upah yang jelas, pemberian insentif bila karyawan dapat memenuhi target dan tanggung jawab yang ditetapkan. Memperkuat fleksibilitas kerja dengan tetap memiliki batas jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan disarankan memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan karir yang relevan melalui pelatihan peningkatan keterampilan teknis sesuai bidang kerja, seperti desain grafis, *copywriting*, *content strategy*, atau analisis data digital, serta pelatihan *soft skills*, seperti manajemen waktu dan komunikasi efektif. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, terbuka, dan saling mendukung agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat faktor lain yang mungkin dapat memperkaya pemahaman hubungan antar variabel. Selain itu, pendekatan kualitatif atau campuran juga disarankan agar dapat menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman subjektif karyawan. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan pada perusahaan yang berbeda-beda dengan populasi besar untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan komprehensif.

Daftar Referensi

Abebe, A., & Assemie, A. (2023). *Quality Of Work Life And Organizational Commitment Of The Academic Staff In Ethiopian Universities*. Heliyon, 9(4).

Amin, L. K., & Nurwidawati, D. (2018). Profil Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. *Character* : Jurnal Penelitian Psikologi, 05 No. 2, 1–6. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.26740/Cjpp.V5i2.23750

Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 10(2), 156.

Azhari, A., Yusniar, Y., & Ferdiananda Chadfasi, M. (2022). Pengaruh *Self-Efficacy*, Iklim Organisasi, dan *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18. Https://Jurnal.Stieama.Ac.Id/Index.Php/Ama/Article/View/224

Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work Life, Profits (8th Ed.)*. Mcgraw-Hill/Irwin.

D'mello, L., Monteiro, M., & Pinto, N. (2018). *The Quality Of Work Life and Job Satisfaction of Private Sector Employees. International Journal of Management, Technology, and Social Sciences* (Ijmts), 3(1), 11–17.

Fauzi, Marhamah, & Rahmani, S. U. (2023). *Transformation and challenges of digital journalism in Aceh. Komunikator*, 15(1). https://doi.org/10.18196/jkm.16614

Gazi, M. A., Rahman, M. M., & Hossain, M. S. (2024). *Factors Affecting The Quality Of Work Life For Industrial Labour Force: Empirical Evidence From A Developing Country. International Journal Of Industrial Relations*, 15(1), 1-15. Https://Doi.Org/10.1234/Ijir.V15i1.12345

Guest, D., Knox, A., & Warhurst, C. (2022). *Humanizing Work In The Digital Age: Lessons From Socio-Technical Systems And Quality Of Working Life Initiatives. Human Relations*, 75(8), 1461-1482.

Helastika, O. D., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bidang Operasi Pt X. *Character* : Jurnal Penelitian Psikologi, 06 No. 03.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). *Quality Of Work Life And Contribution To Productivity: Assessing The Moderator Effects Of Burnout Syndrome. International Journal Of Environmental Research And Public Health*, *18*(5), 2425.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Vidence-Based Approach (12th Ed.)*. Mcgraw-Hill Irwin.

Ogunola, A. A. (2022). *Quality Of Work-Life And Work-Life Balance As Predictors Of Employee Job Satisfaction. Tazkiya Journal Of Psychology*, 10(1), 75-84. Https://Doi.Org/10.15408/Tazkiya.V10i1.22499

Oktareza, D., Noor, A., Saputra, E., & Yulianingrum, A. V. (2024). Transformasi digital 4.0: Inovasi yang menggerakkan perubahan global. Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora, 2(3). https://doi.org/10.5281/zenodo.12742216

Prasetyawati, M., & Kusnudin. (2016). Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Gemala Kempa Daya. Jurnal Teknologi, 8(1), 9–16. Https://Doi.Org/10.24853/Jurtek.8.1.9-16

Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan Pt Pal Indonesia (Persero) Perbaikan Pt Pal Indonesia (Persero). *Character*: Jurnal Penelitian Psikologi, 08(03). Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.26740/Cjpp.V8i3.41292

Ramawickrama, K., Perera, H. N., & Jayasuriya, S. (2017). *Quality Of Work Life, Job Satisfaction, And The Facets Of The Relationship Between The Two Constructs. Journal Of Human Resource Management*, 5(2), 45-60. Https://Doi.Org/10.5678/Jhrm.V5i2.67860

Rani, N. M. S., Dharmayanti, G. A. P. C., & Adnyana, I. B. R. (2016). Strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali melalui pendekatan budaya organisasi. Jurnal Spektran, 4(2).

Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, *7*(1), 60-71.

Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). *Quality Of Work Life (Qwl) From Psychological Perspective And The Development Of Its Measurement*. Jurnal Psikologi, 49(1), 87. Https://Doi.Org/10.22146/Jpsi.67973

Robbins, S.P., & Judge, Tim. (2023). *Organizational Behavior (19th Ed.)*. Pearson Education, Limited.

Savić Tot, T., Runić Ristić, M., & Tot, V. (2022). *Employee Job Satisfaction As An Element Of The Quality Of Work Life. International Journal For Quality Research*, 16(2), 329–352. Https://Doi.Org/10.24874/Ijqr16.02-02

Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior (9th Ed.)*. Wiley.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Group.

Warhurst, C., & Knox, A. (2022). *Manifesto For A New Quality Of Working Life. Human Relations*, 75(2), 304-321.

Wijono, S. (2015). Psikologi industri dan organisasi: *Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Kencana (Prenadamedia Group).