

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA PERGURUAN TINGGI X**

*Quality Of Work Life, Person-Job Fit, and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement in Academic Employee at University X*

**TESIS**

disusun oleh:  
**Patrick Nugroho Nicktow**  
**707219108**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *PERSON-JOB FIT*  
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI  
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA PERGURUAN  
TINGGI X**

*Quality Of Work Life, Person-Job Fit, and Job Performance: The  
Mediating Role of Work Engagement in Academic Employee at  
University X*

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Psikologi (M.Psi.)**

**disusun oleh:  
Patrick Nugroho Nicktow  
707219108**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

## Pernyataan Tidak Melakukan Penjiplakan

### PERNYATAAN

Saya, Patrick Nugroho Nicktow , nomor induk 707219108

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

Berjudul:

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP KINERJA MELALUI KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI X**

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara. Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Januari 2022



Patrick Nugroho Nicktow

707219108

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PENGELOLAAN & PUBLIKASI TESIS  
OLEH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai KTP) : Patrick Nugroho Nicktow  
NIM : 707219108

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Person-Job Fit* Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pada Perguruan Tinggi X**

*Quality Of Work Life, Person-Job Fit, and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement in Academic Employee at University X*

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan **mempublikasikan** \*) karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (*author*) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui,



Dr. Zamralita, M.M., Psi.

Jakarta, 28 Januari 2022  
Yang menyatakan,

Patrick Nugroho Nicktow

\*) *Hak Publikasi **mohon diedit** (boleh dicantumkan / tidak dicantumkan), tergantung kondisi, apakah karya ilmiah (tesis) **sudah pernah/belum pernah dipublikasikan.***

Jika karya ilmiah (tesis) sudah pernah dipublikasikan, berikut keterangan mengenai Tahun Terbit, Judul, Nama Media Publikasi, Nama Penerbit, atau Link (URL) Publikasi

Tahun Terbit  
Judul Karya  
Nama Media  
(Judul Jurnal/Prosiding)  
Alamat Link (URL)

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Patrick Nugroho Nicktow

N.I.M. : 707219108

Program Studi : Magister Psikologi

### JUDUL TESIS

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *PERSON-JOB FIT*  
TERHADAP KINERJA MELALUI KETERIKATAN KERJA SEBAGAI  
MEDIATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI X**

telah diuji pada **Sidang Tesis** pada hari Jumat tanggal 24 Juli 2020

dan dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog
2. Anggota : Sri Tiatri, Ph.D., Psikolog

Jakarta, 10 Januari 2022

Pembimbing I




Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Pembimbing II



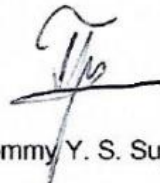
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.

Dekan



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

Ketua Program



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II .....	13
KAJIAN TEORI .....	13
2.1. Kinerja Karyawan .....	13
2.2. Kualitas Kehidupan Kerja .....	16
2.3. Person-Job Fit.....	20
2.4. Keterikatan Kerja.....	23
2.5. Job Resource – Job Demands Model .....	26
2.6. Kerangka Berpikir dan Hipotesis .....	27
BAB III .....	33
METODE PENELITIAN .....	33
3.1. Partisipan .....	33
3.2. Desain Penelitian.....	35
3.3. Setting Lokasi dan Perlengkapan Penelitian .....	36
3.4. Pengukuran Penelitian.....	36
3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.6. Prosedur Penelitian .....	45
BAB IV .....	47
HASIL PENELITIAN.....	47
4.1. Gambaran Variabel Penelitian .....	47
4.2. Uji Asumsi Klasik .....	51
4.3 Analisis Utama .....	55
BAB V.....	68
DISKUSI, SARAN, DAN KESIMPULAN .....	68

<b>5.1. Diskusi .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2. Saran .....</b>	<b>70</b>
<b>5.3. Kesimpulan .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunianya. Sehingga laporan tesis ini, yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Person-Job Fit Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pada Perguruan Tinggi X”, dapat diselesaikan.

Laporan tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi.) dengan bidang peminatan Psikologi Industri/Organisasi (PIO) pada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara di Jakarta.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis bermaksud menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psikolog. selaku dosen pembimbing I atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan, dan waktu selama proses pengerjaan tesis serta kesediaannya untuk meluangkan waktu diskusi bersama dengan dosen pembimbing II dan Kaprodi Program Studi Magister Psikologi terkait laporan tesis ini. Terima kasih juga untuk alat ukur Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang pernah disusun oleh Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psikolog bersama Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog dan Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psikolog. Tanpa alat ukur ini, proses



penyelesaian laporan tesis mungkin akan menyita waktu yang lebih lama.

2. Ibu Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T., selaku dosen pembimbing II atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan dan waktu selama proses pengerjaan tesis, khususnya pada perhitungan dan analisis data kuantitatif serta masukannya untuk metode analisis data kuantitatif yang paling sesuai untuk laporan tesis ini.
3. Ketua program studi Magister Psikologi Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psikolog untuk bimbingan, semangat, arahan, dan kesediaannya dalam memberikan informasi terkait laporan tesis dan beberapa diskusi mengenai laporan tesis serta setiap alat ukur yang dapat digunakan dalam penyelesaian laporan tesis ini.
4. Seluruh Dosen program studi Magister Psikologi dan program studi Sarjana Psikologi yang telah memberikan waktunya selama proses perkuliahan pada semester I dan semester II. Sehingga setiap hasil pembelajaran yang diperoleh penulis dapat digunakan dalam proses penyelesaian laporan tesis ini.
5. Orangtua dari penulis, Ir. Eddy Pamostang Manik, M.M. dan Irene Siti Sarwiati, S.H. yang telah memberikan dukungan materiil dan moral kepada penulis sedari kecil sehingga penulis dapat tumbuh menjadi pribadi yang mampu menghadapi masalah selama pengerjaan laporan tesis ini
6. Istri penulis, Clara Shinta Aditya Rosari, S.Psi., atas motivasi, semangat, masukan, dan waktunya yang sudah diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian laporan tesis ini.
7. Dekan Fakultas Psikologi saat ini, Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog atas perkenannya dalam memberikan kesempatan kepada penulis

untuk dapat menjadi mahasiswa program studi Magister Psikologi Profesi PIO di Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Terima kasih juga untuk alat ukur Kualitas Kehidupan Kerja yang pernah disusun oleh Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog bersama Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psikolog dan Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psikolog yang pada akhirnya dapat digunakan oleh penulis dalam penyelesaian laporan tesis ini.

8. Bapak Hadi Winarno, S.Pd. atas kesediaannya dalam membantu penulis pada proses pengambilan data, khususnya pembuatan surat pengantar ijin pengambilan data kepada pihak Universitas dan Fakultas. Terima kasih juga atas kesediaannya untuk memberikan beberapa diskusi mengenai tata cara penulisan judul laporan tesis.
9. Bapak Wakil Rektor Universitas atas ijin yang diberikan kepada penulis dalam proses pengambilan data kuesioner di lingkungan Universitas
10. Seluruh Dekan, Wakil Dekan, dan Ketua Tata Usaha serta karyawan pada Universitas yang telah bersedia untuk menjadi partisipan dalam pengambilan data kuesioner dan bersedia untuk mengisi kuesioner dengan benar. Penulis berterimakasih untuk partisipasinya karena tanpa kesediaan untuk mengisi kuesioner dengan baik, dapat memberikan pengaruh terhadap data yang digunakan pada penelitian ini.
11. Seluruh tenaga kependidikan Fakultas Psikologi, khususnya program studi Sarjana Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah bersedia memberikan ijin dan meluangkan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan laporan tesis (Ibu Nurachmi, Ibu Dyah Puji Rahayu, Bapak Dadang Rumardi, Bapak Mujiharno, Bapak

Royani, Sdr. Sahroni, Sdr. Andri, Sdri. Ayu Yuli Wijayanti, Sdri. Philomena, Sdri. Yenna Oematan, Sdri. Della, Bapak Yahya)

12. Rekan-rekan Mahasiswi program studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara angkatan 20181 khususnya Dhinda, Tammy, Della, Wifa, Refil sebagai rekan-rekan mahasiswi yang sudah memberikan waktunya untuk diskusi dan berbagi informasi serta semangat dalam proses pengerjaan laporan tesis ini.
13. Rekan dosen Fakultas Psikologi Universitas Tarumangara, Andri Setia Dharma, M.Psi., Psikolog dan Reza Fahlevi, M.M., M.Psi., Psikolog yang sudah memberikan banyak masukan dan semangat kepada penulis mengenai proses penyelesaian laporan tesis dan beberapa diskusi mengenai analisis kuantitatif.
14. Rektor dan semua Civitas akademika Universitas Tarumanagara atas dukungan dan bantuannya dalam proses penyelesaian tesis ini.
15. Kepada semua pihak yang telah ikut membantu penulis dalam proses penyelesaian tesis ini, yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis berterimakasih untuk bantuan yang telah diberikan.

Dengan keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam laporan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dan perlu masukan lebih lanjut agar dapat benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar laporan tesis dapat dikembangkan menjadi lebih baik serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang khususnya terkait bidang psikologi.

Akhir kata, penulis berharap laporan tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri/Organisasi.

Jakarta, 7 Juli 2020

Patrick Nugroho Nicktow

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 4.1. Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatter plot.....	54
Gambar 4.1. Ilustrasi Jalur Koefisien Model Kualitas Kehidupan Kerja dan P-J Fit terhadap Keterikatan Kerja.....	59
Gambar 4.2. Ilustrasi Jalur Koefisien Model Kualitas Kehidupan Kerja dan P-J Fit terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja.....	62
Gambar 4.3. Model hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, P-J Fit, dan Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai mediator pada P-J Fit dan Kinerja.....	66
Gambar 5.1. Model mediasi tanpa <i>person-job fit</i> .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Tabel 1.1. Data Pelatihan Komputer Fakultas Q.....	3
Tabel 1.2. Kasus permasalahan yang muncul di Fakultas pada PT X.....	4
Tabel 3.1. Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 3.2. Gambaran Partisipan Berdasarkan Rentang Usia.....	34
Tabel 3.3. Gambaran Status Kontrak Karyawan.....	35
Tabel 3.4. Blueprint alat ukur person-job fit yang merupakan bagian dari alat ukur person-environment fit.....	37
Tabel 3.5. Blueprint alat ukur kualitas kehidupan kerja.....	38
Tabel 3.6. Blueprint alat ukur keterikatan kerja.....	40
Tabel 3.7. Blueprint alat ukur kinerja karyawan.....	41
Tabel 3.8. Hasil Uji validitas dan reliabilitas masing-masing variable.....	43
Tabel 4.1. Gambaran mean untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	48
Tabel 4.2. Gambaran mean untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	49
Tabel 4.3. Gambaran mean untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
Tabel 4.4. Gambaran mean untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	51
Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov.....	52
Tabel 4.6. Hasil uji multikorelasi yang menunjukkan nilai VIF pada tiap variabel terhadap variabel Kinerja.....	54
Tabel 4.7. Hasil uji PLS pada model Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja .....	56
Tabel 4.8. Hasil uji PLS pada model Pengaruh Person-Job Fit terhadap Kinerja .....	57
Tabel 4.9. Hasil uji PLS pada model Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	57
Tabel 4.10. Hasil uji PLS pada model Pengaruh Person-Job Fit terhadap Keterikatan Kerja .....	58
Tabel 4.11. Hasil uji PLS pada model Pengaruh Person-Job Fit terhadap Keterikatan Kerja .....	58

Tabel 4.12. Hasil uji PLS pada model Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja .....	59
Tabel 4.13. Hasil uji PLS pada model Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan person-job fit terhadap Keterikatan Kerja.....	61
Tabel 4.14. Hasil perhitungan model pada rentang usia.....	61
Tabel 4.15. Hasil perhitungan ANOVA untuk regresi linear sederhana antara Rentang Usia dan Kinerja.....	62
Tabel 4.16. Nilai koefisiensi pada model regresi linear sederhana antara Rentang Usia dan Kinerja.....	65
Tabel 4.17. Hasil perhitungan model pada Lama Masa Kerja.....	65
Tabel 4.18. Hasil perhitungan ANOVA untuk regresi linear sederhana antara Lama Masa Kerja dan Kinerja.....	66
Tabel 4.19. Nilai koefisiensi pada model regresi linear sederhana antara Lama Masa Kerja dan Kinerja.....	66
Tabel 4.20. Hasil perhitungan ANOVA untuk regresi linear sederhana antara Lama Masa Kerja dan Kinerja.....	67
Tabel 4.21. Nilai koefisiensi pada model regresi linear sederhana antara Lama Masa Kerja dan Kinerja.....	67

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Person-Job Fit terhadap  
Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Keterikatan Kerja sebagai  
Mediator pada Perguruan Tinggi X**

Patrick Nugroho Nicktow  
Dr. Zamralita, M.M., Psi.  
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.  
Universitas Tarumanagara

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi X yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja. Teori yang digunakan untuk kualitas kehidupan kerja mengacu pada teori dari Walton (1973) sebagai teori utama; untuk *person-job fit* mengacu dari teori yang pertama kali dikemukakan oleh Khan (1990); untuk kinerja mengacu pada teori kinerja oleh Koopmans (2011); dan untuk keterikatan kerja mengacu pada teori dari Schaufeli & Baker (2006). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 115 orang tenaga kependidikan dengan teknik pengambilan sampel adalah *convenience sampling*. Metode analisis data kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dan koefisien jalur yang telah melalui uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikorelasional dengan hasil yang baik. Hasil penelitian membuktikan keterikatan kerja terbukti berperan sebagai mediator pada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Namun, keterikatan kerja tidak terbukti berperan sebagai mediator pada hubungan antara *person-job fit* dan kinerja. Sehingga dapat disebutkan bahwa dalam membantu karyawan mempertahankan kinerjanya, keterikatan kerja dapat ditumbuhkan pada diri karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja, *person-job fit*, keterikatan kerja



**Quality of Work Life, Person-Job Fit, and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement in Academic Employee at University X**

Patrick Nugroho Nicktow, S.Psi.  
Dr. Zamralita, M.M., Psi.  
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.  
University of Tarumangara

**Abstract**

This study aims to see whether there is an effect of Quality of Work Life and Person-Job Fit on the Performance of Education Personnel at College X mediated by Work Engagement. The theory used for the quality of work life refers to the theory first proposed by Walton (1973) as the main theory; for person-job fit refers to the theory first proposed by Khan (1990); for performance refers to the theory of performance by Koopmans (2011); and for work engagement refers to the theory of work engagement by Schaufeli & Baker (2006). The number of samples in this study was 115 education personnel with the sampling technique used is convenience sampling. Quantitative data analysis method uses multiple linear regression and path coefficients that have been through normality, heteroscedasticity, and multicorrelational tests with good results. The results of the study prove that work engagement is proven to act as a mediator in the relationship between quality of work life and performance. However, job engagement was not proven to act as a mediator on the relationship between person-job fit and performance. So that it can be stated that in helping employees maintain their performance, work engagement can be nurtured in employees.

Keywords: Employee performance, quality of work life, person-job fit, work engagement