

**PENGARUH KOMPONEN *QUALITY OF WORK LIFE*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PEGAWAI NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Nurul Fitria



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPONEN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PEGAWAI NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG

Oleh

Nurul Fitria

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung (RSUDAM) merupakan rumah sakit daerah terbesar di Provinsi Lampung. Data *turnover* dan hasil survei menunjukkan bahwa permasalahan pada RSUDAM saat ini adalah kurangnya tingkat *employee engagement* pegawai non medis yang disebabkan oleh dua faktor terbesar yaitu *quality of work life* dan motivasi kerja. Hal ini sangat penting dan berpengaruh karena RSUDAM harus menciptakan para pegawai yang profesional, beretika, bertanggung jawab serta memiliki rasa *engage* yang tinggi untuk selalu mendukung berbagai kegiatan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di Provinsi Lampung.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh komponen *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* pegawai. Metode penyebaran dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, yang disebar sebanyak 196 kuesioner dari 387 populasi pegawai non medis RSUDAM. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komponen *quality of work life* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Saran bagi pihak RSUDAM adalah meningkatkan *employee engagement* pegawai dengan memperhatikan berbagai hal terutama dalam penyelesaian masalah seperti keterlibatan pemimpin dan mekanisme penyelesaiannya serta meningkatkan rasa aman terhadap pekerjaan, komunikasi dan motivasi kerja pegawai.

Kata kunci: *Komponen Quality of Work Life, Motivasi Kerja, Employee Engagement.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE COMPONENT AND WORK MOTIVATION ON NON-MEDICAL EMPLOYEE ENGAGEMENT AT REGIONAL GENERAL HOSPITAL Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG

By

Nurul Fitria

Regional General Hospital Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung (RSUDAM) is the largest regional hospital in Lampung Province. Turnover data and the results of the survey indicate that the problem at RSUDAM at present is the lack of levels of employee engagement in non-medical employees caused by the two biggest factors, namely quality of work life and work motivation. This is very important and influential because RSUDAM must create employees who are professional, ethical, responsible and have high involvement to always support various activities in meeting the needs of public health services in Lampung Province.

The purpose of this study was to determine the effect of the components of quality of work life and work motivation on employee engagement on employees. The method of dissemination in this study is using a questionnaire, which was distributed as many as 196 questionnaires from 387 non-medical employees of RSUDAM. The analysis used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the components of quality of work life and work motivation have a positive and significant effect on employee engagement. Suggestions for RSUDAM is to increase employee engagement with employees by paying attention to various things, especially in solving problems such as the involvement of leaders and their settlement mechanisms and increasing security of work, communication and work motivation of employees.

Keywords : Component of Quality of Work Life, Work Motivation, Employee Engagement.

**PENGARUH KOMPONEN *QUALITY OF WORK LIFE*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PEGAWAI NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Nurul Fitria

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi

: PENGARUH KOMPONEN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PEGAWAI NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. ABDUL MOELOEK BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: Nurul Fitria

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1511011018

Jurusan

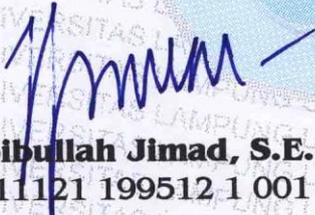
: Manajemen

Fakultas

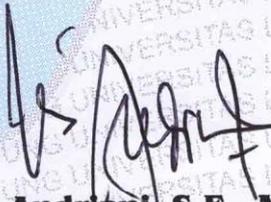
: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

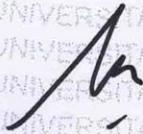

Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

NIP 19711121 199512 1 001


Lis Andriani, S.E., M.Si.

NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.

NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 8 April 2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan hasil penjiplakan dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman / sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Bandar Lampung, 20 April 2019

Penulis



Nurul Fitria

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 4 Februari 1998 sebagai anak kedua dari empat bersaudara dari hasil cinta kasih pasangan Papa Yani dan Mama Umi. Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah Sekolah Dasar Negeri I Rajabasa Raya Bandar Lampung pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Bandar Lampung pada tahun 2012, dan Sekolah Menengah Atas Al-kaustar Bandar Lampung pada tahun 2015.

Tahun 2015, Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui program SNMPTN Undangan (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri). Selama menjadi mahasiswa, penulis turut aktif di organisasi kemahasiswaan baik internal maupun eksternal kampus antara lain sebagai Sekretaris Biro Dana dan Usaha HMJ Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung periode 2016-2017, Wakil Gubernur Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung periode 2018, Anggota Biasa Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Ekonomi Unila, Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Anggota Hijab Preneur Community dan Komisi I Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Bandar Lampung.

PERSEMBAHAN

Subhanallah, Walhamdulillah, Walailahailallah, Wallahuakbar.....

*Kupersembahkan sebuah karya kecil ini
dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT,
dan kepada setiap orang yang berharga dalam kehidupanku,
atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini
serta doa yang tiada henti :*

Papa Yani dan Mama Umi

atas semua usaha, keringat dan do'a yang meyertai perjalanan ini.

Abangku tercinta Rizky Hidayat, S.E.

Kedua adik-adikku; Ahmad Fitra Alkautsar,

dan Denisa Sabilla Firdausya

Seluruh keluarga,

Yang terkasih,

Sahabat-sahabat terbaik,

Kanda, Yunda, dan saudara Hijau Hitam seperjuangan

Rekan-rekan Presidium BEM FEB Unila, HMJ Manajemen,

Hijab Preneur Community & HIPMI Bandar Lampung

Teman-teman,

Serta untuk almamater tercinta.

MOTTO

**Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga,
padahal belum datang kepadamu (cobaan)
sebagaimana halnya orang-orang terdahulu sebelum kamu?
Mereka ditimpa oleh malapetaka dan kesengsaraan,
serta digoncangkan (dengan bermacam-macam cobaan)
sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya:
”Bilakah datangnya pertolongan Allah?”
Ingatlah, sesungguhnya pertolongan Allah itu amat dekat!
(QS. Al-Baqarah : 214)**

**Kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, kerja tuntas, yakin usaha sampai
(Slogan Kader HMI)**

**It's time to prove,
Niatku; Taat kepada perintah Allah
Semangatku; Berupaya dalam kesungguhan
Tekadku; Aku akan perangi kebodohan
Pikiranku; Terpusat pada kemaslahatan ilmu dengan nilai kebenaran
Kerinduanku; Belajar dan belajar, tak pernah henti demi ridha Allah
Harapanku; pertolongan dan petunjuk dari Allah,
serta kejayaan bangsa dan negara dengan izin Allah
(Nurul Fitria)**

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim

Subhanallah, Walhamdulillah, Walillahailallah, Wallahuakbar, dengan setulus hati penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Allah, Dialah pemilik segala ide cemerlang, yang dengan kelembutan kasih sayang, cinta, dan rahmat-Nya dapat masuk ke setiap hati dan pikiran manusia, tak terkecuali hamba-Mu ini, yang telah menyelesaikan serangkaian tugas akhir. Atas kemurahan berkah dan segala karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang telah lama dinanti demi melangkah ke jenjang kehidupan selanjutnya.

Penulis menyadari secara utuh bahwa dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
2. Ibu Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si, Akt. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
4. Bapak Dr. Ambya, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

5. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. dan Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Pendamping yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penulisan skripsi ini
7. Ibu Yuningsih, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi. Terimakasih untuk masukan dan saran yang diberikan dalam perbaikan skripsi ini
8. Bapak Igo Febrianto, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada umumnya, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini
10. Seluruh staff dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Lampung
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Mama dan Papa yang senantiasa mendoakanku, memberikan dukungan, motivasi, dan pengorbanan baik moril maupun materiil, dan menantikan keberhasilanku. Do'a kalian adalah penuntun jalan bagi anak keduamu ini dalam meraih kebahagiaan dunia dan akhirat serta juru selamat dikala kesulitan dan kegagalan mendera
12. Terkhusus untuk abangku tercinta, Rizky Hidayat. Tidak bisa diungkapkan seberapa besar pengorbanan Abang untuk keluarga, Abang adalah motivasi

terbesar Fitria. Terimakasih bang atas segala doa dan dukungan abang selama ini. Doakan agar adikmu ini bisa mengikuti jejak kesuksesanmu dan menjadi teladan yang baik serta bermanfaat bagi bangsa dan negara.

13. Kedua adikku; Ahmad Fitra Alkautsar, dan Denisa Sabilla Firdausya. Senyum yang terpancar dari wajah kalian adalah gairah semangat bagi kakakmu ini. Ingatlah! Teruskan perjuangan Kakak. Niat yang tulus adalah pondasi, kerja keras adalah tonggak dan prestasi adalah kunci dalam menggapai kesuksesan dan kebahagiaan sejati serta *Rahmatan Lil Alamin*. Kalian adalah generasi emas keluarga. Jadikanlah setiap kesulitan yang kita alami sebagai tantangan dan kesuksesan kita adalah peringatan
14. Sahabat-sahabat terbaikku Mba Shely, Luthfi, Nanda, Puja, Balaw, Adjo, Fatwa, Putri, Bila, Daffa, Susleni, dan Mentari ketahuilah bahwa kalian adalah keluarga baruku. Susah dan senang telah kita lalui bersama. Sukses untuk jalan hidup yang kita semua pilih. Semoga masih ada banyak waktu untuk kita berbincang dan berkumpul kembali.
15. Kawan-kawan Mahasiswa Manajemen 2015 khususnya untuk konsentrasi Sumber Daya Manusia, Balaw, Luthfi, Mentari, Nanda, Putri, Aminah, Birul, Arnes, Herza, Ilham, Erick, Chintya, Fajri, Faqih, Ineke, Kak Nata, Kak Mario, Kak Marco, Kak Redho, Marfiana, Kak Andar, Nina, Latifah, Paraina, Akiro, Wulan, Fariz, Bir, Aris, Alfizin, Aldy dan Anton.
16. Teman-teman KKN Desa Srikaton Pringsewu, Yunda Puput, Sucha, Yunda Mentari, Kak Fahmi, Ridho dan Kang Adam. Sukses selalu untuk kita semua

17. Rekan-rekan Presidium BEM FEB Unila Periode 2018, Gub Mauldan, Yanisa, Shaula, Cynthia, Enon, Momon, Hafiz, Puja, Indri, Erick, Bari, Ncek, Dimas, Zelni, Destria, Hana, Rafi, Nara, Jaya, Amin dan Putri. Terimakasih atas pengertian, motivasi, bantuan, kerjasama, keceriaan, dan kebersamaan kita selama ini. Semoga persahabatan kita akan menjadi persaudaraan selamanya. Amin
18. Teman-Teman Presidium HMJ Manajemen FEB Unila Periode 2016/2017, Ketum Hafez, Sekum Emil, Kak Asih, Kak Danta, Kak Nata, Kak Miza, Kak Thendy, Kak Udin, Ketum Ridho, Chintya, Erick, Satrio, Renny, Nyimas, dan Olen. Sukses selalu untuk kita semua
19. Terimakasih kepada sahabat-sahabat Hijab Preneur Community, Mba Retno, Mba Tika, Kak Yasmin, Kak Iga, Kak Raisa, Kak Widya, Kak Harlina, Kak Dea, Putri, Amrina, Kak Tia, Kak Rizkia, Kak Annisa, dan lain-lain
20. Terimakasih kepada kakak-kakak HIPMI Bandar Lampung, Sekum Abin, Ketum Dafryan, Kak Putri, Kak Marisyah, Kak Iyong, Mba Dora, Mba Rani, Mba Sendy, Mba Yuke, Mba Vitra, Kak Oki, Kak Riski, Kak Shinta, Kak Tedy, dan lain-lain.
21. Teman-teman Jambore Kebangsaan dan Wirausaha Bandung, Yunda Dharin, Kanda Paksi, Kanda Wiedy, Kanda Kusnadi, Kanda Adrian, Yunda Risa, Kanda Sandi, Kanda Ardy, Kanda Abu dan lain-lain
22. Kakak-kakak senior Manajemen mulai dari angkatan 2012 hingga 2014 yang telah baik dan banyak membantu selama ini
23. Terimakasih kepada keluarga besar HMI Komisariat Ekonomi, Kanda Hafiz Adnan, Kanda Robi, Kanda Sigit, Kanda Edo, Kanda Apri, Kanda Yuda,

Kanda Feri, Kanda Madrois, Kanda Aji, Kanda Hafez, Kanda Sule, Kanda Boy, Kanda Lano, Kanda Febi, Kanda Ali, Kanda Argi, Kanda Hendro, Yunda Mitha, Yunda Eka, Yunda Eli, Kanda Bejo, Kanda Ikhsan, Mauldan, Jaya, Enon, Dimas, Cynthia, Akbar, Bari, Ganis, Indah, Intan, Ridho, Mat Amin, Yunda Tyas, Ramadhana, Shaula, Yohana, Raden, Raffi, Deka, Kanda Supono, Amir, Dwi, serta adik-adik, Ariqsi, Atha, Aula, Bagus, Derry, Ervan, Ferry, Hasnah, Indah, Kahfi, Danil, Lessy, Paris, Paschal, Rommy, Sugeng, Zidan, Reza, Dina, Yasmin, Rinda, Wafiq, Agung, Faby, Gaw, Hansa, Raka, Aidilla, Kipau, Ncek, Dicky, Pradit, Chifari, Ade, Farhan, Muprizal, Candra, Astri, Fiola, Arif, Panji, dan Iwel. Terima kasih atas arahan, bimbingan, dan pembelajaran serta perjuangannya selama ini. Semoga keluarga besar HMI Komisariat Ekonomi senantiasa jaya, sukses dan Yakin Usaha Sampai

24. Adik-adikku angkatan 2016, 2017, 2018. Terima kasih atas bantuan, masukan, dan dorongan semangat selama ini. Teruskan perjuangan dan semangat!
25. Terimakasih kepada sahabat-sahabat kecilku atas motivasi dan kebersamaan kita, Suci, Fatwa, Weni, Roro, Sandy, Indra, Rema, Septa, Daniel 1, Daniel 2, Rian, Lince, Lela, Rudy dan Budi. Sukses selalu untuk kita semua
26. Terimakasih kepada para responden yang telah membantu meluangkan waktu untuk mengisi kesioner dalam penelitian ini
27. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut mendukung penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kritik dan saran yang membangun diperlukan untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 20 April 2019
Penulis,

Nurul Fitria

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian.....	16
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>)	18
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>)	18
2. Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>).....	19
B. Motivasi Kerja	26
1. Pengertian Motivasi Kerja	26
2. Teori Motivasi Kerja	27
3. Tujuan, Model, dan Asas Motivasi Kerja	30
C. <i>Employee Engagement</i>	31
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	31
2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	33
3. Karakteristik <i>Employee Engagement</i>	34
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	34
D. Rumah Sakit	38
1. Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit	38
2. Kategori Rumah Sakit	39
3. Tipe Rumah Sakit.....	39

4. Sumber Daya Rumah Sakit	40
E. Penelitian Terdahulu	42
F. Rerangka Pemikiran	45
G. Hipotesis	46

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian	47
B. Jenis Penelitian	47
C. Sumber Data	49
1. Data Primer	48
2. Data Sekunder	48
D. Metode Pengumpulan Data	49
E. Populasi dan Sampel Penelitian	50
1. Populasi	50
2. Sampel	50
F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	51
G. Uji Instrumen Penelitian	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	55
3. Uji Normalitas	56
H. Metode Analisis Data	56
1. Analisis Kuantitatif	56
I. Pengujian Hipotesis	57
1. Uji t (Parsial)	57

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	58
1. Hasil Distribusi Kuesioner	58
B. Karakteristik Responden	59
1. Jenis Kelamin	59
2. Usia	59
3. Tingkat Pendidikan	60
4. Masa Kerja	60
C. Uji Instrumen Penelitian	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	64
3. Uji Normalitas	67
D. Deskripsi Hasil Penelitian	67
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Komponen <i>Quality of Work Life</i>	67

2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Motivasi Kerja	76
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Employee Engagement</i>	79
E. Analisis Kuantitatif	81
F. Uji Hipotesis	82
1. Uji t Hipotesis I	84
2. Uji t Hipotesis II	85
G. Pembahasan	86
1. Pengaruh Komponen <i>Quality of Work Life</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung	86
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung	88

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
C. Keterbatasan Penelitian	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018	7
2. Data Masa Kerja Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018.....	10
3. Data Absensi Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018.....	13
4. Penelitian Terdahulu	43
5. Definisi Operasional	52
6. Tabel Skala Likert.....	54
7. Distribusi Kuesioner Penelitian.....	58
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
12. Hasil Uji Validitas KMO-MSA Variabel Komponen <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja, dan <i>Employee Engagement</i>	61
13. Hasil Uji Validitas KMO-MSA Variabel Komponen <i>Quality of Work Life</i> (Lanjutan).....	63
14. Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	65
15. Hasil Uji Reliabilitas	66
16. Hasil Uji Normalitas	67
17. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Keterlibatan Karyawan	68
18. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kompensasi Yang Seimbang	69
19. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	70
20. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Keselamatan Lingkungan Kerja.....	71
21. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Rasa Bangga Terhadap Institusi	72
22. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karir.....	73
23. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Fasilitas Yang Tersedia.....	74
24. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Penyelesaian Masalah	75
25. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komunikasi.....	76
26. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Intrinsik.....	77
27. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Ekstrinsik	78
28. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Vigor</i>	79

29. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Dedication</i>	80
30. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Absorption</i>	81
31. Hasil Uji Nilai Determinasi.....	82
32. Uji t Untuk Hipotesis I dan II.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Diagram Turnover Pegawai	9
2. Diagram Hasil Kuesioner Pra Survei	12
3. Rerangka Pikir.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	L-1
2. Distribusi Responden Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek	L-2
3. Distribusi Karakteristik Responden	L-3
4. Tanggapan Responden Komponen <i>Quality of Work Life</i> (X1).....	L-4
5. Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2).....	L-5
6. Tanggapan Responden <i>Employee Engagement</i> (Y).....	L-6
7. Deskripsi Hasil Kuesioner Komponen <i>Quality of Work Life</i> (X1)	L-7
8. Deskripsi Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X2).....	L-8
9. Deskripsi Hasil Kuesioner <i>Employee Engagement</i> (Y)	L-9
10. Hasil Uji Validitas Komponen <i>Quality of Work Life</i> (X1)	L-10
11. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	L-11
12. Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> (Y)	L-12
13. Hasil Uji Reliabilitas Komponen <i>Quality of Work Life</i> (X1).....	L-13
14. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)	L-14
15. Hasil Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i> (Y).....	L-15
16. Hasil Uji Normalitas	L-16
17. Analisis Regresi Linier Berganda	L-17

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit sebagai salah satu penyedia upaya pelayanan kesehatan. Menurut Permenkes No. 56 Tahun 2014, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit dituntut mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unsur yang berpengaruh terhadap keberhasilan upaya rumah sakit dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan motivasi yang dapat membangkitkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai serta meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai (Hasibuan, 2005). Sedangkan menurut Wibowo (2010), sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan

sumber yang mengendalikan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Keberadaan para karyawan di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola, pengatur dan penyeimbang harus dapat memenuhi tuntutan perusahaan. Tanpa ada peran dari sumber daya manusia, tidaklah dapat berjalan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan berpengaruh dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Tenaga manusia dan kinerjanya lah yang menentukan arah jalannya organisasi, baik secara identitas maupun profitabilitas. Menurut Robbins dan Coulter (2014) “Cara organisasi memperlakukan orang-orangnya dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi”. Jadi, inilah yang membuat suatu organisasi terpicu untuk mencari segala cara agar dapat memperlakukan karyawannya dengan baik.

Untuk memenuhi tujuan organisasi secara lebih optimal, karyawan perlu memiliki rasa *engagement* atau keterikatan yang kuat dengan tujuan dan identitas dari organisasi itu sendiri. Menurut Gibbons (2006) “Keterikatan pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi karyawan tersebut untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya”. Dalam sebuah penelitian, Bakker (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang terikat menunjukkan berbagai perilaku produktif dalam menambah usaha tim yang sinergis menuju tujuan organisasi, usaha yang sinergis ini berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. *Employee engagement* ini perlu menjadi salah satu perhatian utama bagi organisasi.

Gallup Consulting (2017) mengemukakan *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia bekerja. Jika karyawan merasa terlibat dan lebih terikat dengan pekerjaannya, maka kontribusi yang dikeluarkannya akan lebih besar. Ketika karyawan lebih peduli, ada kecendrungan untuk terlibat dan berkontribusi lebih banyak untuk organisasi, yang mana berujung ke meningkatnya komitmen organisasional, niat untuk tetap berada di perusahaan, dan mengurangi *turnover* (Kruse, 2015).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2013) terdapat tiga karakteristik yang dapat mengukur tingkat *employee engagement* seorang karyawan terhadap pekerjaannya yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Dalam sebuah penelitian (Medlin & Green Jr., 2009) didapati bahwa karyawan yang terikat memiliki optimisme kerja yang tinggi, dan karyawan yang memiliki optimisme kerja yang tinggi memiliki kinerja individual yang tinggi pula. *Employee engagement* yang tinggi dapat membuat karyawan lebih jelas dalam melihat visi dan tujuan organisasi dan memiliki rasa ikut memiliki hal-hal tersebut, dimana hal ini akan membuat karyawan tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, melainkan juga untuk kepentingan organisasi yang dia juga bisa rasakan. Lebih lanjut Sidhanta dan Roy (2010) menyatakan salah satu karakteristik dari *employee engagement* adalah *stay* yang berarti karyawan memiliki motivasi atau keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi meskipun karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang lebih menarik dari luar.

Menurut Gaddi (2011), seorang karyawan merasa terikat ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Menurut Herzberg (2011) “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Flippo (2005) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja lebih baik sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2005), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam meningkatkan motivasi kerja menurut Herzberg (2011) dipengaruhi oleh dua indikator atau dikenal dengan teori dua faktor yaitu faktor intrinsik yang bersifat dari dalam diri seseorang dan faktor ekstrinsik atau yang bersumber dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Selain motivasi, adanya kualitas kehidupan kerja atau (*quality of work life*) juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kanten (2012) menemukan dalam penelitiannya bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Disamping itu, Truss et al (2006) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja

merupakan cara untuk mengetahui keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nawawi (2001), kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik, yang terdiri dari sistem imbalan, restrukturisasi pekerja dan lingkungan kerja.

Berbagai komponen perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) menurut Cascio (2003), antara lain keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah dan komunikasi. Perusahaan yang kurang memperhatikan komponen kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai komponen kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2000).

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan. Rumah sakit berfungsi menyediakan pelayanan kesehatan yang lengkap baik dari segi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Rumah sakit terdiri dari pegawai medis dan non medis yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Pegawai medis dan non medis membutuhkan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pengembangan kualitas kehidupan kerja,

pembagian kompensasi dan motivasi kerja untuk menumbuhkan mereka rasa *engagement* yang tinggi terhadap rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek (RSUDAM) pada mulanya merupakan Rumah Sakit Ondermending Pemerintahan Hindia Belanda yang didirikan pada tahun 1914 untuk buruh perkebunan. Tahun 1950-1964 namanya berubah menjadi RSU Tanjung Karang-Teluk Betung. Pada tahun 1965 sesuai SK Gubernur Lampung 07 Agustus 1984 Rumah Sakit ini berubah nama menjadi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek hingga saat ini. Tahun 1993 sesuai SK Menkes RI Nomor : 1163/Menkes/SK/XII/1993 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek dikategorikan menjadi RSUD Kelas B non Pendidikan. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 8 Tahun 1995 pada tanggal 27 Februari 1995, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Daerah Tingkat I Lampung disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 139 Tahun 1995.

RSUDAM ditetapkan menjadi Rumah Sakit Unit Swadana Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 12 Tahun 2000. Kemudian RSUDAM menjadi RSUD Tipe B Pendidikan tepatnya tanggal 23 Juli 2008 dan RSUD – PPK – BLUD dengan status penuh melalui Pergub Lampung nomor : 605 G/V/HK 2009, pada tanggal 24 September 2009 sampai dengan sekarang.

RSUDAM terus berusaha untuk meningkatkan kualitasnya dengan mengembangkan dan mewujudkan visi misi organisasi agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, selain itu meningkatkan komponen kualitas kehidupan kerja para pegawainya baik fasilitas, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir serta motivasi kerja untuk dapat

menciptakan para pegawai yang berkualitas dan professional serta memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap RSUDAM.

Di antara berbagai tenaga professional yang ada, pegawai non medis merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam memberikan pelayanan di rumah sakit selain pegawai medis. Pegawai non medis diantaranya adalah pegawai dengan pendidikan S2 Perumahsakitan/Manajemen, S1 Ekonomi, S1 Komputer, S1 Hukum, S1 Admisnistrasi, dan lain-lain.

Berikut adalah daftar jumlah pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018 (Orang)

No	Struktur Organisasi	Kategori Pegawai		Jumlah Pegawai Non Medis (orang)
		PNS	PTHL	
1	Direktur Utama dan Staff	3	-	3
2	Direktur Pelayanan dan Staff	10	-	10
3	Direktur Diklat & SDM dan Staff	8	-	8
4	Direktur Umum & Keuangan dan Staff	10	-	10
5	Komite Medik	8	3	11
6	Bidang Pelayanan	11	2	13
7	Bidang Keperawatan	12	3	15
8	Sub. Bid. Pelayanan Medik	9	5	14
9	Sub. Bid. Mutu Pelayanan Keperawatan	11	4	15
10	Seksi Penunjang Medik	10	5	15
11	Sub. Peralatan & Tenaga Keperawatan	12	3	15
12	Bag. Diklat	11	2	13

Tabel 1. Jumlah Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018 (orang)

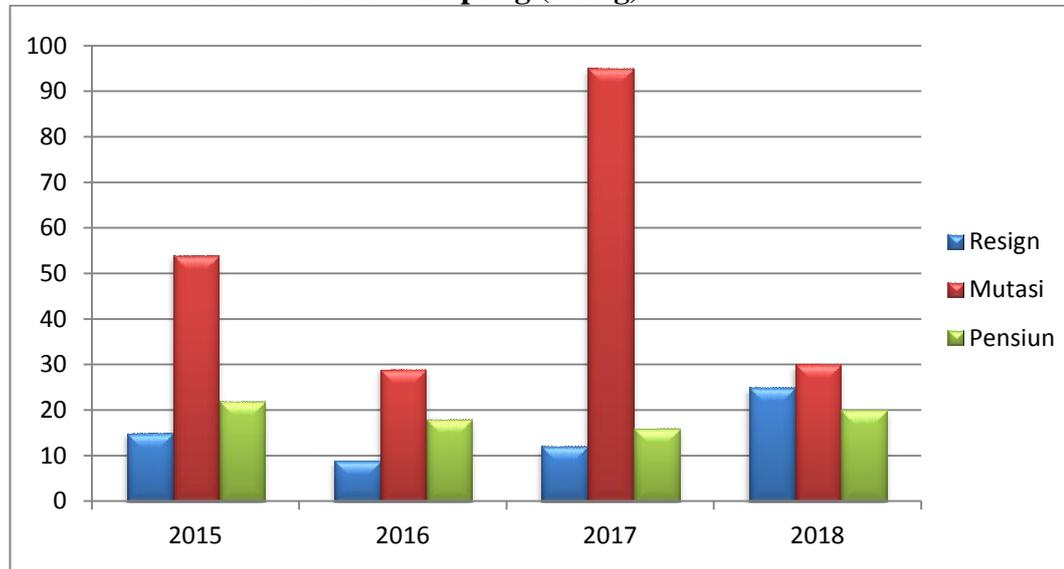
No	Struktur Organisasi	Kategori Pegawai		Jumlah Pegawai Non Medis (orang)
		PNS	PTHL	
13	Bag. Perlindungan & Pengembangan SDM	10	3	13
14	Sub. Bag. Diklat Medik & Non Medik	10	5	15
15	Sub. Bag. Hukum & Perlindungan SDM	11	5	16
16	Sub. Bag. Diklat Keperawatan	12	4	16
17	Sub. Bag. Pengembangan SDM	13	2	15
18	Bag. Umum	13	5	18
19	Sub. Bag. Umum	9	3	12
20	Sub. Bag. RT/Perlengkapan	10	4	14
21	Sub. Bag. Kepegawaian	12	2	14
22	Bag. Perencanaan & Rekam Medik	13	4	17
23	Sub. Bag. PPL	8	2	10
24	Sub. Bag. Rekam Medik	10	5	15
25	Sub. Bag. Humas	10	3	13
26	Bag. Keuangan	10	1	11
27	Sub. Bag. Penyusunan Anggaran & Perbendaharaan	12	4	16
28	Sub. Bag. Mob. Dana	10	5	15
29	Sub. Bag. Akuntansi & Verifikasi	11	4	15
	Jumlah Pegawai Non Medis	299	88	387

Sumber : RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung memiliki 387 orang pegawai non medis yang tersebar di dalam struktur organisasi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dengan kategori pegawai non medis yang berjumlah 387 orang tersebut terdiri dari 299 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 88 orang PTHL (Pegawai Tenaga Harian Lepas).

Berikut adalah data *turnover* pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

Gambar 1. Jumlah *Turnover* Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung (orang)



Sumber : RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan data grafik diatas menggambarkan jumlah *turnover* pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dengan kategori *resign* terbanyak terjadi di tahun 2018 yaitu sejumlah 23 orang pegawai tenaga harian lepas, jumlah ini menunjukkan angka yang cukup tinggi dan mengalami peningkatan *turnover* dari beberapa tahun sebelumnya. Jumlah mutasi tertinggi terjadi di tahun 2017 yaitu sebanyak 95 pegawai dan jumlah pegawai pensiun tertinggi terjadi di tahun 2015 yaitu sebanyak 22 orang. Melalui data grafik ini dapat disimpulkan bahwa *turnover* pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung terus terjadi di setiap tahunnya dengan jumlah pegawai resign yang tidak sedikit dan mengalami peningkatan. Masalah *turnover* ini menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh RSUDAM karena sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan terbesar di Provinsi Lampung, RSUD Dr.

H. Abdul Moeloek harus menciptakan para pegawai yang professional, beretika, bertanggung jawab serta memiliki rasa *engage* yang tinggi terhadap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek untuk selalu mendukung berbagai kegiatan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di Provinsi Lampung.

Selain dari data *turnover* pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, untuk mengetahui *employee engagement* pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek juga dapat dilihat dari masa kerja pegawai.

Berikut adalah data masa kerja pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

Tabel 2. Data Masa Kerja Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

No	Struktur Organisasi	Masa Kerja (tahun)				Jumlah (orang)
		≤ 2	3-6	7-10	>10	
1	Direktur Utama dan Staff	-	-	1	2	3
2	Direktur Pelayanan dan Staff	1	3	3	3	10
3	Direktur Diklat & SDM dan Staff	2	1	4	1	8
4	Direktur Umum & Keuangan dan Staff	-	2	6	2	10
5	Komite Medik	-	3	3	5	11
6	Bidang Pelayanan	4	3	4	2	13
7	Bidang Keperawatan	4	3	4	4	15
8	Sub. Bid. Pelayanan Medik	-	5	4	5	14
9	Sub. Bid. Mutu Pelayanan Keperawatan	6	1	6	2	15
10	Seksi Penunjang Medik	3	5	2	5	15
11	Sub. Peralatan & Tenaga Keperawatan	4	4	2	5	15
12	Bag. Diklat	3	6	2	2	13
13	Bag. Perlindungan & Pengembangan SDM	4	2	5	2	13
14	Sub. Bag. Diklat Medik & Non Medik	3	5	5	2	15

Tabel 2. Data Masa Kerja Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

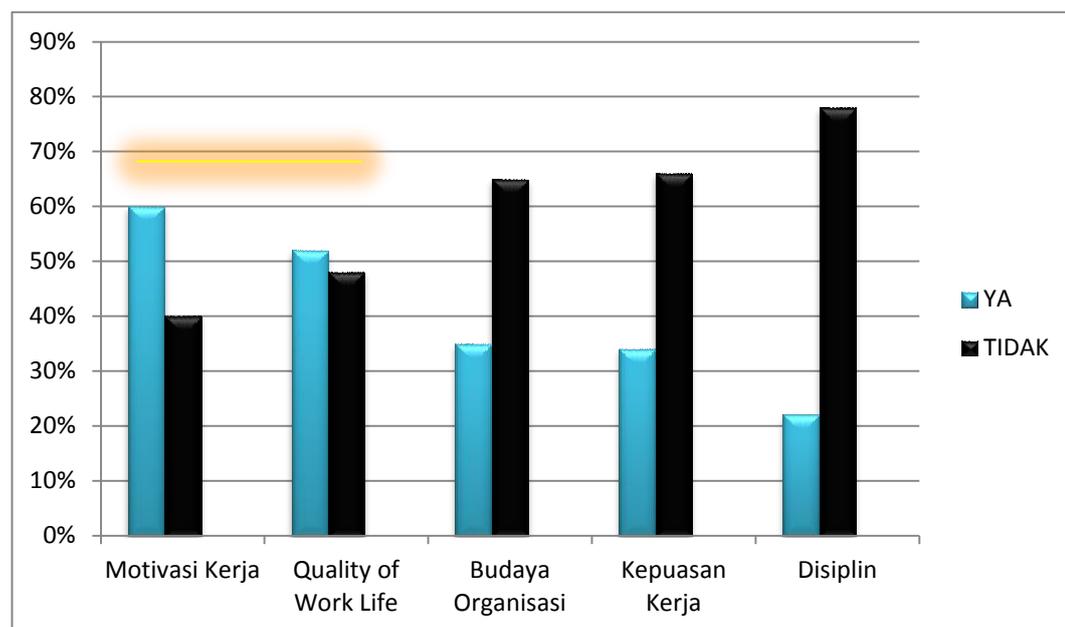
No	Struktur Organisasi	Masa Kerja (tahun)				Jumlah (orang)
		≤ 2	3-6	7-10	>10	
15	Sub. Bag. Hukum & Perlindungan SDM	4	5	5	2	16
16	Sub. Bag. Diklat Keperawatan	2	4	4	6	16
17	Sub. Bag. Pengembangan SDM	3	2	5	5	15
18	Bag. Umum	4	6	5	3	18
19	Sub. Bag. Umum	4	3	3	2	12
20	Sub. Bag. RT/Perlengkapan	2	3	4	5	14
21	Sub. Bag. Kepegawaian	-	5	2	7	14
22	Bag. Perencanaan & Rekam Medik	5	8	4	-	17
23	Sub. Bag. PPL	5	2	2	1	10
24	Sub. Bag. Rekam Medik	2	5	5	3	15
25	Sub. Bag. Humas	4	4	3	2	13
26	Bag. Keuangan	5	4	1	1	11
27	Sub. Bag. Penyusunan Anggaran & Perbendaharaan	4	4	3	5	16
28	Sub. Bag. Mob. Dana	-	6	5	4	15
29	Sub. Bag. Akuntansi & Verifikasi	5	6	-	4	15
	Jumlah Pegawai Non Medis	83	110	102	92	387

Sumber : RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa komposisi pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018 dengan masa kerja ≤ 2 tahun sebanyak 83 orang, masa kerja 3–6 tahun sebanyak 110 orang, masa kerja 7-10 tahun sebanyak 102 orang dan masa kerja >10 tahun sebanyak 92 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan *employee engagement* pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018 masih cukup rendah dilihat dari komposisi pegawai terbanyak yaitu dengan masa kerja 2-6 tahun sejumlah 110 orang.

Employee engagement yang terjadi pada pegawai non medis dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam hal ini dilakukan pembagian kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* pada pegawai yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap bermasalah menurut pegawai yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pegawai. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 50 responden yaitu pegawai non medis gedung administrasi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

Gambar 2. Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kurangnya *Employee Engagement* Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018



Sumber: RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* pegawai terdapat dua faktor yang memiliki presentase pilihan ya paling tinggi yaitu motivasi kerja dan *quality of work life* yang memiliki presentase 60% dan 54%, artinya sebesar 60% responden merasa

bahwa motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* pegawai dan 54% responden merasa bahwa *quality of work life* adalah faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* pegawai.

Berikut adalah data absensi pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018.

Tabel 3. Data Absensi Pegawai Non Medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	436	25	43	0,39%
Februari	430	23	48	0,48%
Maret	425	24	31	0,30%
April	419	24	39	0,38%
Mei	408	25	51	0,50%
Juni	406	23	89	0,95%
Juli	393	26	58	0,56%
Agustus	387	25	46	0,47%
September	387	25	59	0,61%

Sumber : RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2018

Rumus tingkat absensi = $\frac{\text{jumlah absensi}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$

Berdasarkan data tabel diatas menjelaskan bahwa tingkat absensi pegawai non medis RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung terbanyak terjadi di bulan Juni 2018 yakni sebesar 0,95% atau sejumlah 89 orang. Fluktuasi tingkat absensi pegawai non medis sejak bulan Januari-September 2018 menggambarkan motivasi kerja para pegawai masih cukup rendah dibuktikan dengan jumlah

absensi para pegawai non medis yang cukup banyak di setiap bulannya dari total jumlah pegawai.

Dalam upaya meningkatkan *quality of work life* pegawai non medis di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek juga dipengaruhi oleh komponen kompensasi yang diterima setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ada berbagai indikator yang diterapkan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dalam menetapkan kompensasi pegawainya, yaitu :

1. *Pay for position* memiliki makna bahwa gaji atau upah yang diberikan mengacu pada harga sebuah posisi atau jabatan. Harga posisi tersebut bersifat vertikal artinya semakin tinggi sebuah posisi tentu semakin besar gaji atau upah yang diterima. Pada RSUDAM Bandar Lampung pola seperti ini dinamakan Grading yang dinilai berdasarkan Peraturan Gubernur No. 23 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pemberian Jasa Pelayanan Berbasis Kinerja Pegawai Rumah Sakit yang menilai dari berbagai faktor seperti *Basic Index*, *Position Index*, *Risk and Emergency Index*, *Performer Index*, *Qualification Index*.
2. *Pay for person* memiliki makna bahwa besaran gaji atau upah dibedakan berdasarkan kompetensi individu yang bersangkutan, artinya meski mempunyai jabatan yang sama namun bisa saja memiliki skala gaji atau upah yang berbeda.
3. *Pay for Performance* memiliki makna bahwa yaitu besaran gaji atau upah diberikan berdasarkan aspek kinerja atau hasil kerja dari pegawai. Pada

RSUDAM Bandar Lampung hal ini dinilai berdasarkan *Pay For Service* (PFS).

Komponen kompensasi ini merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mendukung kualitas kehidupan kerja para pegawai non medis di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek yang didukung oleh komponen-komponen lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dianggap perlu untuk mengangkat bahasan terkait komponen *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komponen *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah komponen *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui komponen *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan selama duduk di perkuliahan.
2. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*), motivasi kerja, dan keterikatan kerja (*Employee Engagement*) pegawai non medis. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.
3. Bagi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung
Penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk menilai serta meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai non medis RSUDAM.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*), motivasi kerja, dan keterikatan kerja (*Employee Engagement*) pegawai non medis. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang MSDM.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja atau (*quality of work life*) menurut Dessler (2006) merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya.

Menurut Nawawi (2001), kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik, yang terdiri dari sistem imbalan, restrukturisasi pekerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjabaran mengenai pengertian kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di atas maka dapat disimpulkan secara umum bahwa *quality of work life* salah sebuah konsep yang berusaha untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan melalui pengalaman kerja dalam organisasi. Dengan demikian, tujuan dari kualitas kehidupan kerja memiliki dapat selaras dengan fungsi MSDM untuk mengelola SDM yang

unggul, memiliki produktivitas kerja yang maksimal serta karyawan tersebut mendapatkan kepuasan pribadi atas pemenuhan kebutuhannya.

2. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Menurut Cascio (2003), bahwa peranan organisasi untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis yang terdiri dari beberapa komponen, diantaranya ;

1. Keterlibatan karyawan (*Employee Participation*)

Menurut Gibson (2000) partisipasi karyawan sebagai konsep dari manajemen terapan dalam mengembangkan dan melaksanakan keputusan yang langsung mempengaruhi pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan merupakan bagian dari program motivasi yang berasal dari fasilitas dan asumsi yang dijelaskan oleh para ahli dan mendukung hubungan manusiawi (*human relation*) dalam lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2012), keterlibatan karyawan merupakan cara pandang dalam melihat sejauh mana seorang karyawan diikutsertakan dalam menentukan keputusannya sendiri atas pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam menentukan keputusan pekerjaannya sehingga organisasi tidak bersifat otoriter terhadap karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat keterlibatan atau partisipasi karyawan maka semakin tinggi rasa tanggung jawab untuk menentukan tugas dan pekerjaannya.

2. Kompensasi yang seimbang (*Equitable Compensation*)

Kompensasi sangat berhubungan dengan karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran hasil pekerjaan karyawan tersebut. Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja dan pengabdian mereka (Haryono, 2011).

Menurut Notoatmodjo (2009), gaji bagi karyawan merupakan motivator yang penting karena dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup dari keluarga, jika masih ada lebihannya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, mencapai aktualisasi diri dan meningkatkan kebutuhan di masyarakat. Sedangkan menurut Cascio (2003) bahwa tujuan adanya sistem kompensasi adalah menarik, menahan dan memotivasi karyawan demi mencapai keadilan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu motivator bagi karyawan untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya.

3. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job Security*)

Menurut Hasibuan (2005) bahwa pensiun merupakan pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan itu sendiri.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 menyatakan bahwa

adanya pemberian pesangon bagi karyawan yang berhenti kerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal seperti pengunduran atau pension.

Menurut Cascio (2003), rasa aman karyawan terhadap pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status karyawan, dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan karyawan tersebut akan bekerja secara sungguh-sungguh. Selain itu, pemberian benefit atau jaminan social merupakan hal yang penting dalam mencapai target organisasi di tengah persaingan yang ketat saat ini. Perubahan atau pengurangan jaminan sosial yang diterima karyawan akan memberikan dampak buruk bagi karyawan dan dapat menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri dari karyawan tersebut.

4. Keselamatan lingkungan kerja (*Safe Enviroment*)

Menurut Cascio (2003), keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu : komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatankerja (asuransi kecelakaan). Sedangkan menurut Hariandja (2002) secara umum kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja terdiri dari :

- a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja
- b. Mematuhi semua standar dan syarat kerja
- c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja

Menurut Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 165 ayat 1, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja. Banyak komponen yang ada di lingkungan kerja salah satunya lingkungan sosial-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau memberikan pengaruh positif bagi kesehatan dan keselamatan karyawan (Kemenkes, 2009).

5. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)

Menurut Ilyas (2000) bahwa *organizational image* merupakan modal yang sangat penting bagi tumbuh kembang organisasi. Dengan demikian reputasi baik terhadap suatu organisasi merupakan tanggung jawab bagi setiap karyawan untuk terus menjaga citra positif, dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Menurut Cascio (2003), rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat serta meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup. Penghargaan dan pencitraan yang positif dari masyarakat (*corporate image*) terhadap suatu institusi dapat meningkatkan rasa bangga bagi para karyawan yang bekerja di institusi tersebut.

6. Pengembangan karir (*Career Development*)

Secara umum, karir merupakan segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang ideal. Pengembangan karir atau kompetensi ialah

pengembangan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas organisasi (Ilyas, 2000).

Menurut Cascio (2003), pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi jabatan. Dengan demikian, jenjang karir di suatu organisasi membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Menurut Notoatmodjo (2009), ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan karir, yaitu :

- a. Kinerja
- b. Loyalitas
- c. Dikenal
- d. Bawahan
- e. Kesempatan pengembangan

7. Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2005) untuk mempertahankan karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak langsung berupa pemberian fasilitas dan pelayanan. Dengan cara tersebut diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga menciptakan ketenangan, semangat bekerja, disiplin, sikap loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap suatu organisasi.

Menurut Cascio (2003), fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari saran dan prasarana yang mendukung baik fisik atau nonfisik, contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan mematuhi standard pelayanan minimal, program rekreasi karyawan, jaminan kesehatan, alat transportasi dan komunikasi. Dengan demikian karyawan akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

8. Penyelesaian masalah (*Conflict Resolution*)

Menurut Sumijatun (2009), penyelesaian masalah adalah bimbingan dalam bekerja untuk mengambil keputusan dalam situasi yang sulit. Ada beberapa cara mengatasi konflik antara lain integrasi atau pemecahan masalah, memperkecil masalah, dominasi, mencegah masalah, dan kompromi terhadap masalah/konflik. Sedangkan menurut Cascio (2006), beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi/perusahaan dalam menyelesaikan masalah adalah keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat.

Menurut Umar (2000), konflik dalam organisasi dalam batas yang wajar tetap diperlukan, konflik dalam batas wajar menyebabkan dampak yang positif bagi organisasi yaitu menjadi tegar dalam menghadapi perubahan lingkungan. Jadi konflik tetap diperlukan dalam batas yang wajar atau dalam arti positif sebagai salah satu sumber motivasi penting untuk pembaharuan. Sumber konflik dalam organisasi dapat berupa persaingan terhadap sumber, ketergantungan terhadap tugas (kuantitas atau kualitas),

batas yang tidak jelas terhadap bidang kerja (tupoksi), permasalahan status, rintangan dalam komunikasi, dan sifat-sifat dari individu yang berbeda-beda.

9. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Notoatmodjo (2009), komunikasi adalah proses pengoperasian rangsangan (stimulus) dalam bentuk lambang atau simbol bahasa atau gerak (non verbal) untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Komunikasi antar pribadi sangat penting bagi suatu hubungan.

Menurut Umar (2000), komunikasi organisasi merupakan sarana berbagi informasi ke dalam maupun ke luar organisasi dengan memanfaatkan umpan balik untuk proses pengendalian manajemen, membantu pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan, sosialisasi perubahan, dan sebagai saran komunikasi dengan pihak luar organisasi.

Komunikasi dikatakan efektif jika penerima menginterpretasikan pesan yang diterimanya sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim. Selain itu komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong mengembangkan relasi yang memuaskan bagi kedua belah pihak demi tercipta kerjasama yang baik (Notoatmodjo, 2009).

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan sebuah tindakan guna mencapai tujuan.

Menurut Herzberg (2011) “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Stephen P. Robbins (2014) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Flipppo (2005), motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja lebih baik sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2005), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang atau faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah sejauh mana perusahaan memberi dorongan atau motivasi kerja dengan

merujuk pada teori dari Herzberg. Menurut Herzberg (2011) “Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi diantaranya faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja”.

2. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi telah banyak dijelaskan oleh para ahli seperti teori dari Herzberg yang membagi motivasi ke dalam dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik, pada penelitian ini teori motivasi yang digunakan yaitu teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg. Berikut ini beberapa teori motivasi menurut para ahli yaitu :

1. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2011) dikenal dengan model dua faktor dari motivasi.

- a. Teori motivasional yaitu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan berprestasi yang bersifat intrinsik atau sifat yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang termasuk ke dalam faktor motivasional (intrinsik) adalah pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan, tanggungjawab, kesempatan bertumbuh dan kemajuan dalam karir.
- b. Faktor *hygiene* / pemeliharaan adalah faktor yang penting untuk adanya motivasi ditempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada peningkatan motivasi positif pada jangka panjang tetapi apabila faktor ini tidak ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan bersifat

ekstrinsik atau bersumber dari luar diri yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, yang termasuk ke dalam faktor pemeliharaan (ekstrinsik) adalah gaji, hubungan antara pekerja, status seseorang dalam organisasi, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem administrasi dalam organisasi.

2. Teori Hirarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Maslow mengatakan dalam Hasibuan (2005), bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan kedua akan muncul sebagai kebutuhan yang utama dan seterusnya. Dasar teori ini adalah manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki banyak keinginan dan suatu kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi motivator seseorang. Hierarki kebutuhan menurut Maslow dari urutan yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu kebutuhan fisik dan biologi (*physiological needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan (*social affiliation or acceptance needs or belongingness*), kebutuhan penghargaan atau prestise (*esteem or status needs*), dan aktualisasi diri (*self actualization*).

3. Teori Equity

Menurut Stacy Adam bahwa manusia selalu mendambakan keadilan saat pemberian hadiah atau hukuman terhadap setiap perilaku yang dilakukan. Penilaian dari atasan terhadap bawahan mempengaruhi semangat kerja seseorang. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi kerja karyawan. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya.

4. Teori X dan Y (Mc Gregor)

Mc Gregor mengatakan dalam Hasibuan (2005), bahwa manusia dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (tradisional) dan penganut teori Y (demokratik). Ciri-ciri karyawan menurut teori X adalah malas, tidak suka bekerja, tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal, selalu menghindari tanggung jawab dengan rasa mengkambinghitamkan orang lain, lebih suka dibimbing, diperintah, diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya, lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Ciri-ciri karyawan menurut teori Y diantaranya rajin, tidak perlu dipaksa setiap mengerjakan sesuatu, tidak suka jika tidak ada pekerjaan, dapat bertanggung jawab, berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal, kreatif dan inovatif serta berusaha mencapai target tersebut.

5. Teori Kebutuhan McClland

Menurut McClland bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial, tetapi bagaimana energi tersebut digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi dari karyawan dan situasi yang ada. Teori kebutuhan dari David McClland (2016) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*)
- b. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*)
- c. Kebutuhan akan berkuasa (*Need for power*)

3. Tujuan, Model dan Asas Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Dengan demikian motivasi akan memacu kinerja karyawan (Hasibuan, 2005).

Sedangkan model hubungan manusia untuk memotivasi bawahan agar semangat kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial dan membuat bawahan merasa berguna dan penting bagi organisasi. Oleh sebab itu, karyawan merasa mendapatkan kebebasan membuat keputusan dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut model sumber daya manusia motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian/target pekerjaan yang berarti.

Ada lima asas motivasi menurut Hasibuan (2005), yaitu ;

1. Komunikasi
2. Mengikutsertakan
3. Pengakuan
4. Perhatian timbal balik
5. Wewenang yang didelegasikan

C. *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia.

Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka. *Employee engagement* berperan penting bagi perusahaan karena dengan karyawan merasa *engaged* terhadap perusahaan ia akan bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh agar tercapainya tujuan perusahaan.

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan, yaitu keterikatan karyawan dengan perusahaan dimana dia bekerja. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi kepada perusahaan maka ia akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaannya.

Menurut Gibbons (2006) “*Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya”.

Gallup Consulting (2017) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and*

workplace". Artinya, *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia bekerja. "*Engaged employees exhibit a wide range of productive behaviors that enhance synergetic team effort towards organizational goals. These synergetic efforts lead to enhanced employee performances*" (Bakker et al., 2017). Yang berarti karyawan yang terikat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang menambah usaha tim yang sinergis menuju tujuan organisasi, usaha yang sinergis ini berdampak ke meningkatnya kinerja karyawan.

Engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor, dedication, dan absorption* (Schaufeli & Bakker, 2013). *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Institute for Employment Studies (IES) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi juga harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara *engagement*, yang membutuhkan hubungan dua arah yaitu antara *employer* dan *employee*, (Robinson, Perryman, dan Hayday, 2004). Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas,

dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan atau keterlibatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan dan tempat ia bekerja. Dengan *employee engagement* yang tinggi karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi perusahaan.

2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Menurut Robinson (2012) terdapat tiga pengelompokan *engagement* berdasarkan tingkat *employee engagement* terhadap karyawan, yaitu :

1. *Engaged*, karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.
2. *Not engaged*, karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.
3. *Actively disengaged*, karyawan tipe ini adalah penunggu gua “*cave dweller*”. Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

3. Karakteristik *Employee Engagement*

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2013) terdapat tiga karakteristik dalam *employee engagement*, yaitu :

1. *Vigor* (Semangat)

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator penelitiannya yaitu tingginya energi, ketahanan kerja, dan kegigihan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Indikator penelitiannya yaitu : Antusias dengan pekerjaan, bangga dengan pekerjaan, dan inspirasi dan tantangan.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan dengan cepat. Indikator penilaiannya yaitu : waktu cepat berlalu dan totalitas dan senang ketika bekerja.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Employee engagement adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* (Blessing White, 2011) adalah sebagai berikut :

1. *Individuals (I): Ownership, Clarity, and Action.*

Individu perlu mengetahui apa yang mereka inginkan, apa kebutuhan organisasi, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai kedua hal tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufelli dan Leiter, 2001 dalam (Kulaar, *et al* 2008), bahwa *employee engagement* dikarakteristikkan dengan kekuatan, dedikasi dan kesenangan dalam bekerja. *Engagement* dasarnya persamaan individual. Hal ini mencerminkan hubungan yang unik pada setiap orang dengan pekerjaan. Apakah satu karyawan menemukan hak yang menantang atau bermakna mungkin disisi lain ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan.

Para pemimpin dan manajer tidak dapat dan tidak harus memikul seluruh beban melibatkan tenaga kerja mereka. Individu harus memiliki *engagement*, datang bekerja dengan motivator yang unik, minat, dan bakat. Mereka tidak bisa mengharapkan organisasi untuk memberikan set yang tepat dari tugas atau kondisi agar sesuai pribadi mereka definisi pekerjaan yang berarti atau memuaskan. Mereka bertanggung jawab untuk kesuksesan pribadi dan profesional mereka. Jelas pada nilai-nilai inti dan tujuan organisasi, tidak akan menemukannya dalam pekerjaan mereka saat ini atau berpotensi di lain. Jika karyawan tidak tahu apa yang penting bagi mereka. Individu juga harus mengambil tindakan, karyawan tidak bisa menunggu ketukan di bahu untuk perintah langkah karir atau proyek baru yang menarik. Mereka perlu mengambil inisiatif untuk membangun keahlian mereka, mengartikulasikan kepentingan mereka, memuaskan

nilai-nilai inti mereka, dan mengidentifikasi cara untuk menerapkan bakat mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Individu perlu untuk memulai percakapan tentang membentuk kembali pekerjaan mereka, menjelaskan prioritas kerja mereka, atau mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan dari manajer mereka, (Blessing White, 2011).

2. *Managers (M): Coaching, Relationships, and Dialogue.*

Manajer harus memahami bakat masing-masing individu, kepentingan, dan kebutuhan dan kemudian mencocokkan mereka dengan tujuan organisasi, sementara pada saat yang sama menciptakan hubungan interpersonal yaitu hubungan saling percaya. Manajer yang *engaged* juga mempengaruhi level *engagement* karyawan (Vazirani, 2007).

Hubungan interpersonal yang saling mendukung dan membantu antar karyawan akan meningkatkan level *engagement* dari karyawan (Vazirani, 2007). Manajer harus mengendalikan *engagement* mereka sendiri. Dimana manajer harus memfasilitasi *engagement* sebagai persamaan yang unik bagi pekerja melalui pelatihan. Yang mempengaruhi atas kepuasan kerja di seluruh dunia adalah kesempatan untuk menggunakan bakat dan pengembangan karir, umpan balik kinerja yang spesifik dan kejelasan apa dan mengapa yang diperlukan oleh organisasi. Manajer harus menjaga dialog dengan memberikan umpan balik, tentu saja koreksi, dan kesempatan pengembangan untuk memastikan kinerja tinggi. Selain itu manajer juga harus membangun hubungan, semakin banyak karyawan

merasa mereka mengetahui manajer mereka, mungkin mereka akan semakin *engaged*.

Manajer harus menghargai dinamika tim, tingkat *engagement* pada salah satu anggota tim memiliki dampak sisa tim yang baik atau buruk. Manajer tidak dapat menutup mata terhadap isu-isu *engagement* individu tanpa risiko efek domino yang negatif. Mereka perlu untuk menangani dengan cepat dengan potensi masalah dan juga memanfaatkan antusiasme dan etos kerja anggota tim dengan membangun *engagement* tim secara keseluruhan, (Blessing White, 2011).

3. *Executives (E): Trust, Communication, and Culture*

Eksekutif harus menunjukkan konsistensi dalam kata-kata dan tindakan, banyak berkomunikasi (dan dengan banyak kedalaman), dan menyelaraskan semua pelaksanaan organisasi dan perilaku seluruh organisasi untuk mendorong hasil dan *engagement*. Sebuah strategi juga dikomunikasikan dengan jelas membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan.

Eksekutif harus mendorong hasil dan *engagement* dalam setiap kegiatan organisasi (misalnya, penghargaan dan pengakuan, kesepakatan penjual, kebijakan pribadi) atau hambatan lain (misalnya, manajer tingkat menengah yang buruk) yang melemahkan kinerja tinggi dan tempat kerja yang berkembang. Eksekutif harus mengatur arah yang jelas.

Kepentingan karyawan untuk *engaged* harus selaras dengan tujuan organisasi. Hal itu tidak bisa terjadi jika arah organisasi dan definisi

keberhasilan tidak didefinisikan dengan baik dan jelas. Strategi juga dikomunikasikan untuk membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Membangun budaya yang *engagement* merupakan dasar. Kata-kata dan tindakan kolektif dari semua pemimpin membentuk budaya organisasi. Budaya yang *engagement* bukan hanya hangat dan ramah. Inspirasi komitmen dan kepercayaan pada *employee engagement* tidak hanya memahami apa yang perlu dilakukan, tetapi juga cukup peduli untuk menerapkan upaya bijaksana, (Blessing White, 2011).

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di atas, sebagian besar menempatkan pada lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi di organisasi sebagai pembentuk *engagement* pada karyawan.

D. Rumah Sakit

1. Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugas tersebut rumah sakit mempunyai fungsi ;

- a) Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemilihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis

- c) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2. Kategori Rumah Sakit

Menurut kepemilikan dan penyelenggaraan rumah sakit, rumah sakit dapat dimiliki dan diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang dapat dibedakan sebagai berikut ;

a. Rumah Sakit Pemerintah dimiliki dan diselenggarakan oleh :

- 1. Departemen Kesehatan (Pusat)
- 2. Pemerintah Daerah Provinsi (Pemda)
- 3. Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota (Pemda)
- 4. TNI dan POLRI
- 5. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

b. Rumah Sakit Swasta dapat dimiliki dan diselenggarakan oleh :

- 1. Yayasan, yang sudah disahkan sebagai badan hukum
- 2. Badan hukum dimiliki oleh pemodal baik dalam negeri maupun asing
- 3. Badan hukum lain yang bersifat sosial

3. Tipe Rumah Sakit

Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan rumah sakit dikategorikan dalam Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus. Rumah Sakit Umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.

Rumah Sakit Khusus memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

- Spesifikasi Rumah Sakit Umum terdiri dari :
 - a) Rumah Sakit Umum Kelas A
 - b) Rumah Sakit Umum Kelas B
 - c) Rumah Sakit Umum Kelas C
 - d) Rumah Sakit Umum Kelas D

- Klasifikasi Rumah Sakit Khusus terdiri dari :
 - a) Rumah Sakit Khusus Kelas A
 - b) Rumah Sakit Khusus Kelas B
 - c) Rumah Sakit Khusus Kelas C

4. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit

Sumber Daya Manusia atau ketenagaan yang ada di rumah sakit sangatlah kompleks, karena terdiri dari berbagai macam profesi. Jenis-jenis tenaga rumah sakit tertuang dalam Undang-undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Dalam Undang-undang tersebut disebutkan bahwa :

- a) Tenaga Medis adalah seorang lulusan fakultas kedokteran atau kedokteran gigi dan Pasca Sarjananya yang memberikan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis. Tenaga medis dengan pendidikan sebagai berikut ;

1. Dokter umum dan dokter gigi.
 2. Dokter spesialis paru, dokter sub spesialis paru, dokter spesialis radioterapi, dokter spesialis anak, dokter spesialis penyakit dalam, dokter spesialis jantung, dokter spesialis bedah thoraks.
 3. Dokter spesialis radiologi, dokter spesialis patologi klinik, dokter spesialis patologi natonis, dokter spesialis anestesi, dokter spesialis rehabilitasi medik.
- b) Tenaga Paramedis Keperawatan adalah seorang lulusan sekolah atau akademi perawat kesehatan yang memberikan pelayanan perawatan paripurna. Tenaga Paramedis Keperawatan dengan pendidikan sebagai berikut :
1. Sarjana Keperawatan
 2. Akademi Kebidanan
 3. Akademi Keperawatan
 4. Akademi Gigi
 5. Perawat Gigi
- c) Tenaga Paramedis Non Keperawatan adalah seorang lulusan sekolah kesehatan atau akademi kesehatan lainnya yang memberikan pelayanan penunjang. Tenaga Paramedis Non Keperawatan dengan pendidikan sebagai berikut :
1. Apoteker
 2. Sarjana Kesehatan Masyarakat
 3. Akademi Gizi

4. Ahli Madya Kesehatan Lingkungan
5. Ahli Madya Rekam Medik
6. Fisioterapis
7. Analisis Ahli Kesehatan
8. Perawat Anestesi

d) Tenaga Non Medis adalah seorang yang mendapatkan pendidikan ilmu pengetahuan yang tidak termasuk pendidikan angka 1, 2 dan 3 di atas.

Tenaga Non Medis dengan pendidikan sebagai berikut :

1. S2 Perumahan/Manajemen
2. Sarjana Ekonomi
3. Sarjana Hukum
4. Sarjana Administrasi
5. Akademi Komputer
6. Dll.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tsania Sam Eva (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap <i>employee engagement</i>
2	Aditia R, Ade Irma, Arif Pranoto (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi Kasus di PT. House The House Bandung)	Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap <i>employee engagement</i>
3	Donata Asmaranta Manik (2015)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar	Terdapat pengaruh signifikan <i>quality of work life</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>employee engagement</i>
4	Herzberg, Frederick (2011)	<i>The Motivation to Work Among Finnish Supervisors</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>motivation factors</i> (faktor-faktor motivasi kerja) terhadap <i>employee engagement</i>

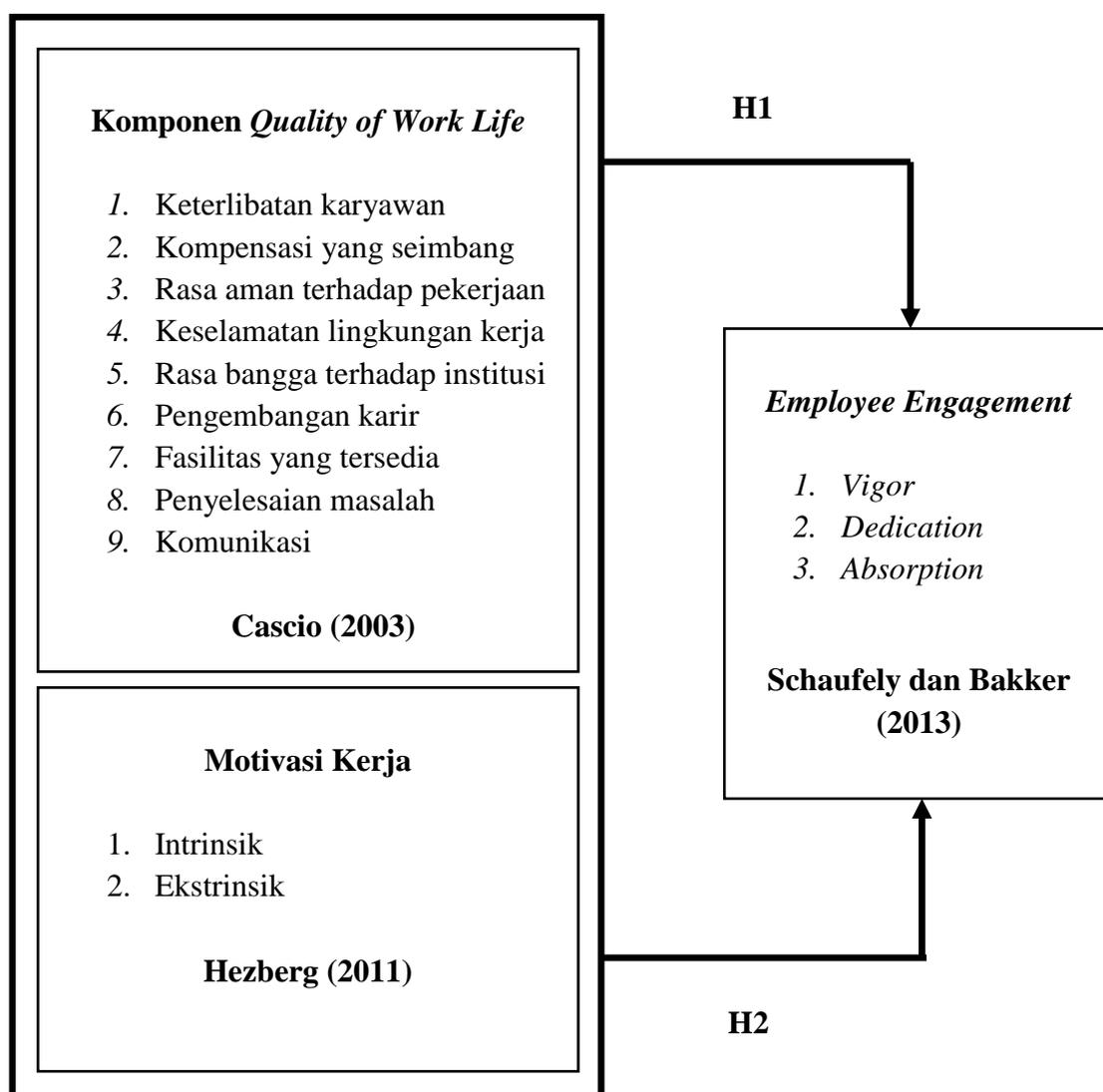
Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2013)	<i>The Conceptualization and Measurement of Work Engagement</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>quality of work life</i> dan motivasi kerja terhadap <i>employee engagement</i>
6	Cascio, Wayne F (2003)	<i>Managing Human Resources</i>	Terdapat pengaruh komponen kualitas kehidupan kerja (<i>quality of work life</i>) terhadap <i>employee engagement</i> .
7	Ir. Irmawati, Alifa Sri Wulandari Kn. (2017)	Pengaruh <i>Quality of Work Life, Self Determination</i> , dan <i>Job Performance</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan <i>quality of work life, self determination</i> , dan <i>job performance</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan
8	Anis Saputri (2015)	Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2015	Hasil penelitian menunjukkan seluruh komponen kualitas kehidupan kerja (<i>quality of work life</i>) memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

F. Rerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiono, 2013).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dibuat rerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Rerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka pemikiran. Pengertian hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Komponen *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek yang menawarkan pelayanan kesehatan rujukan tertinggi di Provinsi Lampung yang beralamatkan Jl. Dr. A. Rivai No. 6 Penengahan Bandar Lampung.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang kemudian diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2003), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003).

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komponen kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap *employee engagement* dan pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

C. Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk primer maupun data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006).

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

Berdasarkan sifatnya data primer dibagi menjadi dua macam yaitu :

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur. Data ini diperoleh langsung dari RSUDAM gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari RSUDAM seperti jumlah karyawan, dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti web, internet, atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan yang terkait dengan topik penelitian yang serupa. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti adalah :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner dilakukan dalam pengumpulan data di penelitian ini. Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarakan melalui email kepada responden.

2. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara juga dapat dilakukan. Wawancara dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan obyek penelitian dianggap perlu dalam mendapatkan informasi seputar perusahaan atau keterangan langsung dari responden dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku serta jurnal-jurnal yang telah terpublikasi baik di Indonesia maupun Internasional.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung yang berjumlah 387 orang.

2. Sampel

Menurut Sekaran (2006), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain sejumlah tetapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Selain itu menurut Sugiyono (2008), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representif. Sehingga responden pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007).

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir (5%-10%).

Dari rumus Slovin di atas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 387 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{387}{1 + 387(0.05)^2} = 196 \text{ orang}$$

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari komponen kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan motivasi kerja (X). Variabel dependen yaitu *employee engagement* (Y). Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 5. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) (X1)	Kualitas kehidupan kerja atau (<i>Quality of Work Life</i>) adalah suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya. (Dessler, 2006)	a. Keterlibatan karyawan b. Kompensasi yang seimbang c. Rasa aman terhadap pekerjaan d. Keselamatan lingkungan kerja e. Rasa bangga terhadap institusi f. Pengembangan karir g. Fasilitas yang tersedia h. Penyelesaian masalah i. Komunikasi (Cascio, 2003)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Hezberg, 2011)	a. Intrinsik b. Ekstrinsik (Hezberg, 2011)	Likert

Tabel 5. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement (Y)</i>	<p><i>Engagement</i> didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan <i>vigor</i>, <i>dedication</i>, dan <i>absorption</i></p> <p>(Schaufely dan Bakker, 2013)</p>	<p>a. <i>Vigor</i> b. <i>Dedication</i> c. <i>Absorption</i></p> <p>(Schaufely dan Bakker, 2013)</p>	Likert

Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Berikut contoh tabel skala likert :

Tabel 6. Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Normal (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

G. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarkan harus diuji kevalidan *item-item* pertanyaannya. Uji tersebut dapat berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Ghazali (2013) yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 18.0. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-*

Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai $KMO > 0,5$. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5 atau *cross loading* terhadap nilai tersebut. Nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 dengan item pertanyaan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 atau *cross loading*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0.6 yaitu :

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- R_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir
- σ^2 = varian total

3. Uji Normalitas

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $Sig > 0,05$.

H. Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis. Model regresi linier berganda adalah parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang ingin diestinasikan, sehingga analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi linier berganda/ *multiple regression* (Nazir: 2005).

1. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang merupakan perhitungan matematis menggunakan suatu rumus tertentu untuk mengetahui hasil yang diteliti. Rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS :

$$\text{Hipotesis I} \quad : \quad Y = \alpha_0 + b_1 X_1 + e$$

$$\text{Hipotesis II} \quad : \quad Y = \alpha_0 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = skor dari variabel *Employee Engagement*

X_1 = skor dari variabel *Quality of Work Life*

X_2 = skor dari variabel Motivasi Kerja

α_0 = konstanta

b_1	= koefisien X1
b_2	= koefisien X2
e	= standar error

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komponen *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*. Dengan uji hipotesis secara parsial (uji t).

I. Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberikan suatu pernyataan terkaan mengenai hubungan bersifat tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diujikan dengan dua metode, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logika (Nazir : 2005).

1. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan :

b	= koefisien regresi variabel independen
σb	= standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komponen *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan komponen *quality of work life* terhadap *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. Pengaruh komponen *quality of work life* terhadap *employee engagement* menandakan bahwa semakin tinggi komponen *quality of work life* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagementnya*.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagementnya*.

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan dari komponen *quality of work life* dan motivasi kerja yang mempengaruhi *employee engagement* pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, maka dalam hal ini dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak Rumah Sakit dapat memperhatikan berbagai hal dalam penyelesaian masalah yang terjadi seperti konflik dengan rekan kerja, keterlibatan pemimpin, manajemen rumah sakit, dan unit kerja dalam menyelesaikan masalah serta mekanisme penyelesaian masalah yang digunakan di rumah sakit. Selanjutnya, meningkatkan rasa aman terhadap pekerjaan seperti memperhatikan kelangsungan kerja para pegawai, kemudian meninjau kembali dan memperbaiki cara berkomunikasi antar anggota di dalam rumah sakit serta memberi motivasi kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya sehingga pegawai memiliki rasa bangga menjadi bagian penting di rumah sakit dan tercipta rasa terikat serta ingin tetap berada dan bekerja di rumah sakit.
2. Dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, perlu sekali pihak rumah sakit melakukan usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi kerja serta kondisi yang mempengaruhinya misalnya dari segi hubungan antar pegawai, kepuasan gaji, pekerjaan itu sendiri, sistem administrasi dan lain-lain. Untuk dapat memotivasi para pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dapat merancang pekerjaan tersebut menjadi menarik atau

pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan belajar, menawarkan peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri bagi pegawai, kemudian diapresiasi dan tentunya memberi penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi. Bagi setiap pegawai yang prestasinya baik, pihak rumah sakit dapat mempromosikan pegawai tersebut ke jabatan yang lebih tinggi sehingga dapat membuat pegawai non medis baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Tenaga Harian Lepas (PTHL) merasa terus berkembang ketika bekerja dan akhirnya merasa nyaman serta tidak melihat pekerjaan lain di perusahaan yang berbeda.

3. Penelitian selanjutnya sekiranya dapat menambah variabel-variabel selain komponen kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan motivasi kerja, sehingga akan menambah informasi bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*).

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan antara lain :

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang bisa lebih dilengkapi dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.
2. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada pegawai non medis saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia R, Ade Irma, Arif Pranoto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. House The House Bandung)*. Universitas Telkom Bandung. Vol.2, 4-9.
- Akbar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)*. Universitas Negeri Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 10-18.
- Andi Kari, Suharsimi. 2013. *The Effect of Satisfaction and Motivation on Employee Engagement of Administrative Staff of Bandung State Polytechnic*. School of Postgraduates Studies Bandung, Indonesian University of Education. Vol.04, 1-15.
- Anis, Saputri. 2015. Skripsi: *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2015*. Jakarta.
- Blessing White. 2011. *Employee Engagement Report 2011*. New Jersey: Author.
- Bakker, A.B. 2017. Building engagement in the workplace (Final Version). In R. J. Burke & C.L Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw Hill
- Catherine Truss, et.al. 2006. *Employee engagement, Organisational Performance and Individual Well-being*. Exploring The Evidence, Developing The Theory. Vol. 24. No. 2657-2669
- David, Mc. Clelland. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo. Jakarta.
- Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Donata, Manik. 2015. Skripsi: *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar*. Yogyakarta.

- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta: Raja Grafindo
- Gaddi, R.R. 2011. Leadership and employee engagement; *When employees give their all*. Feature Article. Philippines: Development Dimensions International (DDI).
- Gallup Consulting. 2017. *U.S. Employee Engagement*. Washington D.C.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Ke Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbons, J. 2006. *Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications*. New York: The Conference Board, November.
- Gibson, James, L. 2000. *Organization, Behavior, Structure, Process*, edition 10. Boston. USA.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat belas. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kabupaten Batang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Stikubank Semarang. Master Thesis.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herzberg, Frederick. 2011. *The Motivation to Work Among Finnish Supervisors*. *Personnel Psychology*: Winter 65 Vol. 18 Issue 4, p3930492. 10p
- Irmawati, Alifa Sri Wulandari Kn. 2017. *Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol.19, 27-36.
- Ilyas, Yaslis. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode, dan Formula)*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.

- Kanten, Selahattin. 2012. *An empirical research on relationship quality of work life and work engagement*. *Procedia. Social and Behavioral Sciences Journal* 62
- Kementerian Kesehatan RI. 2009. *Undang-Undang No. 44 Tahun 2005 Tentang Rumah Sakit*. Jakarta.
- Kruse, Kevin. 2015. *What is Employee Engagement*. [Online]. Tersedia : <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2015/06/22/employee-engagement-what-and-why/>
- Kulaar, Sandeep, et al. 2008. *Employee Engagement: A Literature Review*, Kingstone University.
- Medlin, Bobby, Kenneth W. Green Jr. 2009. *Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism*, Vol. 109 Iss 7 pp. 943 – 956.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada
- Notoatmodjo, Soekidjo . 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. and Coulter. Mary. 2014. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robinson, D. 2012. *The Drivers of Employee Engagement Brighton. Institute for Employment Studies*. Vol. 53, No. 3, 617-635.
- Salvatore, Dominick. 2005. *Ekonomi Manajerial Dalam Perekonomian Global*. Edisi kelima. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2013. *The Conceptualization and Measurement of Work Engagement*. In: A.B. Bakker and M.P Leiter (eds) *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. Pp10-24.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sidhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. Employee engagement – Engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research. Online Open Access Publishing Platform for Management Research*.

- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumijatun, dkk., 2009. *Konsep Dasar Keperawatan Komunitas*. Jakarta: EGC.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tsania, Eva. 2018. Skripsi: *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung*. Bandung.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vazirani, N. 2007. *Employee Engagement*. Working Paper Series. Mumbai: SIES College of Management Studies.
- Vibrayani. 2012. *Peran Transformasional Leadership Terhadap Employee Engagement*. UGM: Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.