

PENGARUH *QUALITY WORK-LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

(Studi: Karyawan Alfamart Kecamatan Rajabasa)

(Skripsi)

Oleh :

RIKA INDRI PEBRIANTI

NPM 1946051002



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY WORK-LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Oleh:

RIKA INDRI PEBRIANTI

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan, sehingga sistem sumber daya manusia dan struktur organisasi dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Salah satu upaya dalam mengelola Sumber daya manusia agar mampu berkinerja dengan baik adalah menciptakan *Quality work-life*. *Quality work-life* adalah teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Penelitian ini menjelaskan Pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart di Kecamatan Rajabasa. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 90 Karyawan Alfamart yang ada di Kecamatan Rajabasa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi, analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menjelaskan *Quality work-life* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Saran dari hasil penelitian yang didapatkan, perlu adanya pengembangan lebih lanjut untuk variabel integrasi sosial dan relevansi sosial terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Quality Work-Life, Employee Engagement, Karyawan Alfamart*

ABSTRACK

THE INFLUENCE OF QUALITY WORK-LIFE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT

By:

RIKA INDRI PEBRIANTI

Human resources are the main driver of a company, so the human resources system and organizational structure within the company need to be managed well. One effort in managing human resources so that they are able to work well is to create a quality work life. Quality work life is a management technique that includes a quality control group that expresses the importance of respect for humans in the work environment. This research explains the influence of quality of work life on Employee Engagement among Alfamart employees in Rajabasa District. The research method in this study used quantitative research with a sample of 90 Alfamart employees in Rajabasa District. Data collection techniques were carried out using observation, interviews, questionnaires and documentation, data analysis using descriptive analysis and simple linear regression. The research results explain that Quality work-life has a partial effect on Employee Engagement. Suggestions from the research results obtained, there is a need for further development of the variables of social integration and social relevance to employee engagement.

***Keywords: Quality of Work Life, Employee Engagement, Employees
Alfamart***

PENGARUH *QUALITY WORK-LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

(Studi: Karyawan Alfamart Kecamatan Rajabasa)

Oleh

RIKA INDRI PEBRIANTI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

Judul Skripsi : **PENGARUH *QUALITY WORK-LIFE*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***
(Studi: Karyawan Alfamart kecamatan
Rajabasa)

Nama Mahasiswa : **Rika Indri Pebrianti**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1946051002**

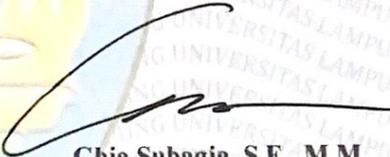
Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

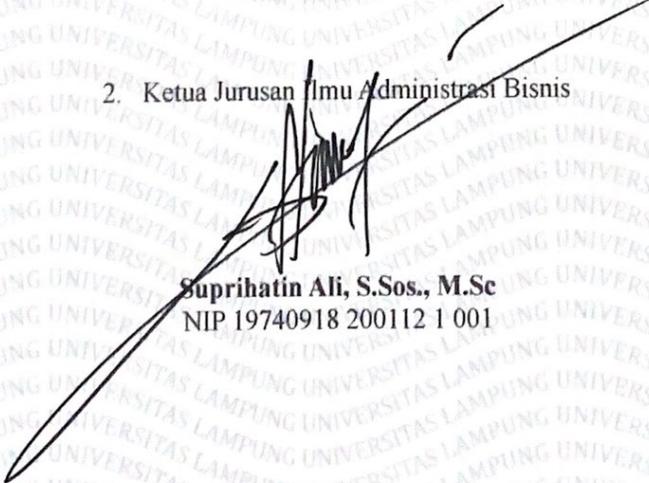
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Ghia Subagja, S.E., M.M.
NIP. 231808921127101

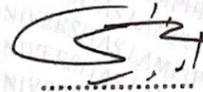
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc
NIP 19740918 200112 1 001

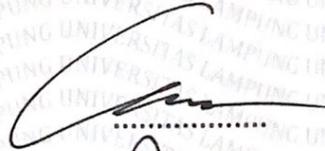
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

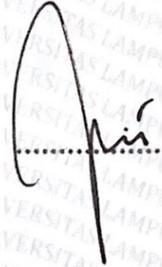
Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si



Sekretaris : Ghia Subagja, S.E., M.M



Penguji Utama : Dr. Maulana Agung P, M.A.B



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 29 November 2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 14 November 2023

Yang membuat pernyataan,



RIKA INDRI PEBRIANTI

NPM. 1946051002

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Rika Indri Pebrianti. Penulis dilahirkan di Bandar Lampung 10 Februari 2001. Penulis merupakan anak kelima dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Barnawan dan Ibu Masnun. Penulis memulai pendidikannya pada tahun 2006 di Taman Kanak-Kanak Aisyiyah Bandar Lampung kemudian melanjutkan sekolah di SDN 2 Labuhan Ratu pada tahun 2007 – 2013, Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 10 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2016, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 9 Bandar Lampung pada tahun 2019. Pada tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur Mandiri Pararel. Selama menempuh pendidikan sebagai mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Pada Januari 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Kelurahan Rajabasa Raya 2, Kecamatan Rajabasa, Bandar Lampung. Kemudian pada Juli – Agustus penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Bank Pembangunan Daerah Lampung.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2: 286)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji allah adalah benar”

(Q.S Ar-Rum, 30: 60)

“Long Story Short, I survived”

- Taylor Swift

“Not All is well, but it ends well”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallahu 'alaihi wasallam.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

(Almh). Ibuku Masnun dan Ayahku Barnawan yang Telah Membesarkan, Mendidik, Membimbing, serta memberikan Cinta dan Kasih Sayang yang tiada hentinya. Terima kasih telah Mendo'akan dan berjuang untuk kehidupanku. Meski tidak sebanding, besar harapan semoga ini dapat membuat kedua orang tuaku bahagia dan bangga dengan diriku. Semoga kelak suatu saat dapat membalas budi baik.

Kakak-Kakakku Tersayang,

Terimakasih selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat untuk terus berjuang dan tidak mudah putus asa dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh Keluarga, Sahabat, dan teman-temanku,

Terimakasih sudah menemani penulis dan memberi semangat serta motivasi agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dosen Pembimbing, dan Penguji,

Terimakasih telah berjasa membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya dalam penyelesaian skripsi ini.

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Segala puji serta rasa syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang mana karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Karya Ilmiah ini dapat diselesaikan.

Karya Ilmiah dengan judul "**PENGARUH *QUALITY WORK-LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi pada Alfamart Kecamatan Rajabasa)**" adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan karenanya penulis berterima kasih kepada pihak-pihak yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, semangat, dan dukungan dengan penuh kesabaran. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si. selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Lampung.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan dan saran dan juga arahan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur panjang dan diberikan kesehatan.
8. Bapak Ghia Subagja, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Pembantu yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan untuk penulis, dan membantu penulis untuk lebih memahami penulisan skripsi. Semoga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur panjang dan diberikan kesehatan
9. Bapak Dr. Maulana Agung P, M.A.B Selaku dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan dan masukan untuk penulis. Semoga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur panjang dan diberikan kesehatan.
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta staff yang telah ikut andil dalam membantu administrasi perkuliahan.
11. Untuk Ibuku almh. Hj. Masnun yang sudah tenang di surga nya Allah SWT, yang selama hidupnya senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tiada henti. Alhamdulillah kini penulis sudah berada pada tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir. Terimakasih sudah mengantarkanku untuk berada di tempat ini, walaupun pada akhirnya aku harus berjuang sendiri tanpa ditemani lagi.
12. Untuk Ayahku, Barnawan, Terimakasih sudah memberikan kasih sayang, do'a, dan semangat yang tiada henti. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupanku. Semoga senantiasa selalu berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur panjang dan diberikan kesehatan.
13. Untuk kakak-kakakku tersayang, Edwin Johansyah, Mizzan Nur, Joni Setiawan dan Maita Kurniawati. Terimakasih atas segala dukungan, motivasi dan nasehat yang telah diberikan.

14. Sahabatku, Indah Noversi Yolanda, Yurike Ayu Utami, dan Aulia Febriyanti. Terimakasih telah menemani penulis selama ini. serta memberikan semangat dan mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi ini. berbagi kebahagiaan, dan kesedihan bersama. Semoga kita dapat menggapai cita-cita bersama.
15. Sahabatku dari sekolah dasar, Ersya Athaya Insyira, Merizka Dea Mahendra, dan Zahra Asiyfa. Terimakasih telah menemani penulis sedari sekolah dasar serta mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi ini. Semoga kita dapat menggapai cita-cita bersama.
16. Sahabat Seperjuanganku, Nafa, Chika, Ipin, Aisyah, Radep, Yolan dan Devi yang telah menemaniku mulai dari awal perkuliahan sampai akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan, terimakasih atas canda dan tawa selama ini. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan dan dapat berkumpul kembali.
17. Teman-teman KKN kelurahan Rajabasa Raya, Terimakasih Untuk 40 hari yang indah dan penuh dengan cerita.
18. Teman-teman Abinila 19, Terimakasih atas kebersamaan nya selama ini, dan sudah banyak membantu dalam proses perkuliahan hingga proses skripsi ini. Semoga kita semua sukses dan dapat berkumpul kembali.
19. Terimakasih untuk Almamater Tercinta, Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, doa, dan dukungan serta mohon maaf apabila ada salah dalam penulisan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna, bermanfaat dan menambah wawasan keilmuaan bagi para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 2023

Penulis

Rika Indri Pebrianti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
I. PENDAHULUAN	i
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. KAJIAN PUSTAKA	ii
2.1 Perilaku Organisasi	6
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	6
2.1.2 Model Perilaku Organisasi	7
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi	9
2.1.4 Tujuan Perilaku Organisasi	9
2.1.5 Manfaat Perilaku Organisasi	10
2.1.6 Karakteristik Dalam Perilaku Organisasi	11
2.1.7 Indikator Perilaku Organisasi	11
2.2 <i>Quality Of Work Life (QWL)</i>	13
2.2.1 Faktor-faktor <i>Quality Of Work Life</i>	15
2.2.2 Strategi Untuk meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i>	19
2.3 <i>Employee Engagement</i>	19
2.3.2 Elemen dari <i>Employee Engagement</i>	20
2.3.3 Kategori <i>Employee Engagement</i>	22
2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	23
2.3.5 Keuntungan <i>Employee Engagement</i> Bagi Perusahaan	24
2.3.6 Indikator <i>Employee Engagement</i>	25

2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran	29
2.6 Hipotesis iv	31
III. METODE PENELITIAN	iii
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Defenisi Konseptual dan Operasional	32
3.2.1 Defenisi Konseptual	32
3.2.2 Defenisi Operasional	33
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel	36
3.4 Jenis Pengumpulan Data	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data Sekunder	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Skala Pengukuran Variabel	37
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	40
3.8 Teknik Analisis Data	41
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.2 Uji Regresi Linier Sederhana	42
3.9 Uji Hipotesis	43
3.9.1 Uji Parsial	43
3.10 Koefisien Determinasi (R^2)	43
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1 Sejarah PT. Sumber Alfariya Trijaya, Tbk (Alfamart)	44
4.1.2 Visi, Misi dan Budaya Alfamart	45
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sumber Alfariya Trijaya Alfamart	46
4.1.4 Nilai-nilai Perusahaan	47
4.1.5 Tugas dan Wewenang Organisasi	49

4.1.6 Logo Perusahaan	53
4.1.7 Pelayanan	54
4.2 Distribusi Frekuensi	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.2 Karakteristik Responden Alfamart Berdasarkan Jenis Kelamin ..	57
4.2.3 Karakteristik Responden Alfamart Berdasarkan Pendidikan	59
4.2.4 Karakteristik Responden Alfamart Berdasarkan Perkawinan	60
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden	65
4.3 Analisis Data	65
4.3.1 Uji Normalitas	65
4.3.2 Uji Multikolinearitas	67
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.3.4 Uji Autokorelasi	69
4.3.5 Uji Regresi Linier Sederhana	70
4.3.6 Uji Parsial	72
4.3.7 Koefisien Determinasi	72
4.4 Pembahasan	73
V. SIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Simpulan	76
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	33
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel	37
Tabel 3.3 Tingkat Besarnya Korelasi	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel	38
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai r	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas Angket	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas Angket	40
Tabel 4.1 Karakteristik Usia	56
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan	58
Tabel 4.4 Karakteristik Perkawinan	59
Tabel 4.5 Karakteristik Gaji	59
Tabel 4.6 Interpretasi Skala Penilaian Responden	61
Tabel 4.7 Ditribusi Jawaban Responden pada Variabel X	61
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Y	64
Tabel 4.9 Uji Normalitas	65
Tabel 4.10 Uji Mulkolinearitas	67
Tabel 4.11 Uji Heteroskedasisitas.....	68
Tabel 4.13 Uji Regresi Model Summary	70
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Coeddicient	71
Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Coefficient t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Perilaku Organisasi	8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk	49
Gambar 4.2 Logo Alfamart	55
Gambar 4.2 Uji P-Plot	68
Gambar 4.3 Uji Scatterplot	70

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan, sehingga sistem sumber daya manusia dan struktur organisasi dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik selaras dengan strategi yang dimiliki (Fombrun et al dalam Gunawan, *et al.*, 2020). Salah satu upaya dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu berkinerja dengan baik adalah menciptakan *Quality of Work Life* (QWL). QWL merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi (Jepara, 2012).

Menurut Parvar (dalam Suwarsi, 2019), QWL merupakan sebuah program efektif untuk memperbaiki kondisi kinerja karyawan serta nilai efektivitas yang besar bagi perusahaan. QWL merupakan manifestasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan guna mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai sasaran dalam perusahaan. Terdapat delapan dimensi dari QWL, diantaranya: kompensasi yang setara dan adil, kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kualitas manusia, keamanan dan pertumbuhan, integrasi sosial, kelembagaan dalam perusahaan terkait hak yang diterima karyawan, keseimbangan antara pekerjaan dengan ruang kehidupan pekerja, dan kesesuaian kehidupan sosial berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan (Walton dalam Kanten, 2014).

QWL merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas lingkungan kerja ini juga menumbuhkan keinginan para karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi. Apabila seorang karyawan memiliki kualitas lingkungan kerja yang baik diharapkan ia bisa memiliki *employee*

engagement yang tinggi pada perusahaan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh QWL terhadap *employee engagement* (Setyaningrum & Pawar, 2020; Dewi, *et al.*, 2020; Kurniawati, 2018).

Suwarsi (2020) mengemukakan, *employee engagement* merupakan suatu keadaan, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya yang ditunjukkan dengan perasaan semangat, dedikasi dan keasyikan untuk tercapainya tujuan perusahaan. *Employee engagement* tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada *outcomes* seperti produktivitas, kepuasan konsumen, dan keuntungan perusahaan, serta meminimalisir *turnover* karyawan.

Berkaitan dengan *engagement* karyawan, Halim (2014) mengatakan hasil survei di Indonesia, hanya 36% karyawan yang memiliki *engagement* tinggi terhadap perusahaan, dan 42% karyawan *disengagement* terhadap perusahaannya saat ini. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat *disengagement* karyawan di Indonesia. Sikap *disengagement* karyawan ini ditunjukkan dengan perilaku ketidaksiplinan karyawan, seperti keterlambatan, kemudian kurangnya tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, hilangnya antusiasme dalam bekerja, dan bingung dengan pekerjaannya. Sikap *disengagement* ini tentunya mengganggu produktivitas perusahaan.

Kondisi tersebut sejalan dengan lokus dalam penelitian ini, yakni PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Alfamart). Alfamart merupakan perusahaan perdagangan ritel yang menjual produk kebutuhan sehari-hari dari berbagai merek lokal maupun impor dan jasa (transaksi elektronik, pulsa, listrik, dan lain-lain). Selain menjadi *retailer*, Alfamart juga memiliki sistem waralaba atau *franchise* yang tersebar di seluruh Indonesia yang jumlahnya mencapai puluhan ribu gerai, dan menjadi *retail* yang mendapatkan penghargaan *Top Brand Award* pada tahun 2015 (Rellyani, 2021).

Pemilihan Alfamart sebagai subjek penelitian dikarenakan pesatnya pertumbuhan gerai Alfamart. Data pada September 2022 menunjukkan jumlah gerai waralaba Alfamart sudah mencapai lebih dari 4.500 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, tentunya dengan pesatnya pertumbuhan Alfamart tersebut juga melibatkan banyaknya jumlah karyawan. Alfamart sendiri menjadi suatu gerai yang paling banyak di kunjungi oleh konsumen, terutama di Provinsi Lampung. Untuk di Provinsi Lampung, khususnya di Kota Bandar Lampung, jumlah Alfamart mencapai 90 gerai yang tersebar di 13 kecamatan (Wawancara dengan Bapak Andri, HRD PT Sumber Afria Trijaya, Tbk. (Alfamart) Bandar Lampung tanggal 18 Desember Pukul 11.10 WIB). Salah satu gerai Alfamart di Kota Bandar Lampung adalah di Kecamatan Rajabasa. Pemilihan gerai Alfamart yang ada di Kecamatan Rajabasa dikarenakan kondisi secara geografis cukup ramai, dan dekat dengan lokasi beberapa universitas, instansi pemerintahan dan pendidikan, terminal, dan pasar.

Berdasarkan hasil prariset (observasi) yang dilakukan kepada karyawan di gerai Alfamart Rajabasa 1 dan gerai Alfamart Pramuka, pada tanggal 12 sampai dengan 13 November 2022, ditemukan permasalahan berkaitan dengan QWL dan *employee engagement*, diantaranya yakni: 1) jarang terjadi komunikasi secara emosional, 2) tekanan pekerjaan yang tinggi, 3) tingkat stres akan pencapaian suatu target tidak terpenuhi, 4) kurangnya *feedback* yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, dan 5) waktu kerja yang di luar ketentuan (lembur), hingga *turnover* karyawan.

Ditindaklanjuti dengan hasil wawancara, *turnover* yang terjadi di Alfamart disebabkan oleh tekanan kerja yang sangat berat, prosedur pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* yang diberikan, seperti pekerjaan milik orang lain harus diambil alih, sehingga tugas pokok milik pribadi tidak terpenuhi. Selain itu, kurangnya komunikasi secara transparan, manajemen waktu yang tidak sesuai ketentuan, dan tempat kerja yang berpindah-pindah. (Hasil Wawancara dengan Sukron Nikmattullah, 22 tahun, karyawan tetap Alfamart, 12 November 2022, Pukul 13.42 WIB).

Kondisi tersebut juga diungkapkan oleh salah satu karyawan Alfamart di Kecamatan Rajabasa yang sudah bekerja selama tujuh tahun, dan sudah cukup sering berpindah-pindah tempat kerja. Menurutnya, QWL yang ada di Alfamart kurang memuaskan, karna walaupun ada jam kerja yang jelas yaitu pada pukul 07.00 – 15.00 WIB. Dan pukul 15.00 – 23.00 WIB. Tetapi pada praktik karyawan harus berkerja lebih dari jam kerja yang diberikan oleh perusahaan, ketentuan barang promosi yang harus habis terjual, dan tidak jarang karyawan toko yang membeli barang tersebut untuk dikonsumsi sendiri agar menutupi target. (Hasil Wawancara dengan Jayadi, 27 tahun, karyawan tetap Alfamart, 12 November 2022, Pukul 16.28 WIB).

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan terhadap kondisi *quality of work-life* (QWL) di Alfamart yang pada akhirnya menimbulkan dampak pada kurangnya *employee engagement* karyawan terhadap perusahaan. Latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh *quality of work-life* (QWL) terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart di Kecamatan Rajabasa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagment* pada karyawan Alfamart di Kecamatan Rajabasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

Untuk mengetahui pengaruh pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagment* pada karyawan Alfamart di Kecamatan Rajabasa

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti, maupun pembaca untuk menambah ilmu pengetahuan dalam kajian teori perilaku organisasi, khususnya berkenaan dengan *quality of work life dan employee engagement*.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan informasi dan masukan positif bagi perusahaan yang bersangkutan untuk mengevaluasi kondisi kerja dan keterkaitannya dengan keterikatan kerja karyawan di tempat kerja.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi Robbins & Judge, (2011). Perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi Wijaya (2017).

Perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi Triatna (2015). Sedangkan menurut Utaminingsih (2014) perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi keseluruhan.

Perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerjanya baik kinerjanya individual, kelompok atau organisasi Wijaya, (2017). Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi Robbins (2016).

Selanjutnya perilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif menurut Anggreni (2011).

Sedangkan Menurut Mulyadi (2015) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

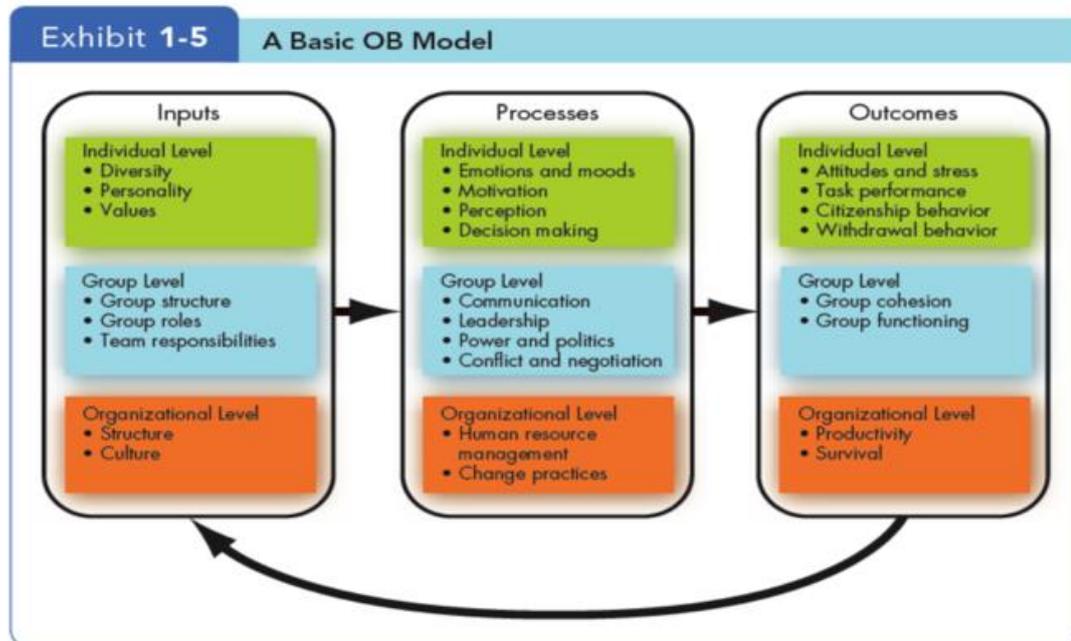
Jadi, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi tentang disiplin yang mempelajari bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku organisasi juga merupakan sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2011) menciptakan suatu model dasar perilaku organisasi yang terdiri dari tiga macam variabel yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Tiga variabel tadi memiliki tiga tingkatan analisis yaitu, *individual*, *group*, dan *organizational*. Model perilaku organisasi ini memiliki sistem analisis yang bertahap dimulai dari *inputs* kemudian ke *processes*, dan terakhir ke *outcomes* namun pada situasi tertentu hasil dari *outcomes* juga bisa mempengaruhi *inputs* kedepannya.

1. *Input* (permulaan), *Input* merupakan variabel tertentu seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang mengarah pada tahap *processes*. Variabel-variabel tersebut merupakan awal dari segala kemungkinan yang akan terjadi dalam sebuah organisasi di masa depan. Variabel-variabel tersebut banyak dipengaruhi di awal hubungan kerja. Contoh dari variabel-variabel di tahap *input* ini adalah keragaman karakteristik individu, kepribadian, dan nilai-nilai para karyawan dibentuk oleh kombinasi dari faktor genetik dan lingkungan masa kecil. Struktur, peran, dan tanggung jawab kelompok biasanya diberikan secara langsung sebelum atau setelah kelompok dibentuk. Dan pada akhirnya, struktur dan budaya organisasi pada umumnya merupakan hasil dari pengembangan bertahun-tahun dan dapat

berubah ketika organisasi beradaptasi dengan lingkungannya dan juga telah membangun kebiasaan dan norma.



Sumber : Robbins & Judge (2011)

Gambar 1.1 Model Perilaku Organisasi

2. *Processes* (proses), Proses adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi hasil dari *input* dan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses termasuk emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan keputusan membuat. Di tingkat kelompok, mereka termasuk komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan & politik, serta konflik & negosiasi. Dan terakhir, pada tingkat organisasi, proses termasuk manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan.
3. *Outcomes* (hasil), Hasil adalah variabel kunci yang ingin organisasi tersebut ketahui atau prediksi, *outcomes* merupakan variabel dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Pada tingkat individu, *outcomes* memiliki hasil seperti sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behaviour*. Pada tingkat kelompok, kohesi dan fungsi merupakan variabel *dependent*. Dan terakhir pada tingkat organisasi menjelaskan bagaimana tingkat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan model perilaku organisasi tersebut, maka keterkaitan penelitian ini dalam teori organisasi terletak pada unit analisisnya. Variabel *quality work-life* merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis organisasi, sedangkan variabel *employee engagement* termasuk ke dalam tingkat analisis individu di dalam model perilaku organisasi tersebut.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Berikut beberapa factor yang mempengaruhi perilaku organisasi menurut Subekhi & Jauhar (2013) antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja
Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
2. Pengurangan Kealpaan
Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negative terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi
3. Penurunan *Turn Over*
Turn Over dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/ perusahaan tersebut.
4. Peningkatakn Produktifitas
Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.4 Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut Sobirin (2015) tujuan perilaku organisasi sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perilaku manusia
Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi

dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi sangat bermanfaat untuk seseorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi. Di organisasi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan.

2. Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia

Tujuan kedua mempelajari perilaku organisasian berfokus pada kejadian di masa datang. Sebagaimana kita ketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, tujuan mempelajari organisasi bukan sekedar apa yang terjadi sekarang melainkan apa yang akan terjadi di masa datang.

3. Mengendalikan perilaku Manusia

Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi mengontrol perilaku manusia dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena ini mengenali kebebasan manusia tersebut. Tidak semua perilaku manusia yang ada di organisasi cocok dengan kepentingan dan tujuan organisasi, seperti yang kita ketahui bahwa orang-orang yang ada di organisasi berasal dari latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda. Demikian juga mengendalikan perilaku manusia bukan sekedar mengawasi atau mengarahkannya, tetapi sekaligus, jika diperlukan, mengubahnya manakala perilaku tersebut disfungsi.

2.1.5 Manfaat Perilaku Organisasi

Menurut Susilawati (2016) mengenai manfaat perilaku organisasi, adapun manfaat dari perilaku organisasi yaitu:

1. Individu, perkembangan organisasi, dan keberhasilan suatu organisasi.
2. Pimpinan, yang membuat kebijakan memutuskan, dan memecahkan suatu masalah.
3. Ekonomi global, untuk mensejahterakan kebijakan ekonomi yang efektif dan efisien.

2.1.6 Karakteristik Dalam Perilaku Organisasi

Menurut Ahdiyana (2011) dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu:

1. Perilaku, lebih kepada tingkah laku individu dalam berorganisasi, memahami perilaku individu yang berbeda dalam organisasi.
2. Struktur, struktur berkaitan dengan pembentukan kelompok dan pembagian tugas, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.

2.1.7 Indikator Perilaku Organisasi

Indicator –indikator dari perilaku organisasi Menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Motivasi
Menurut Robbins dalam Setiawan (2015) “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan bertindak terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi.
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
Menurut Walgito dalam Nisrima, dkk (2016) “perilaku manusia tidak lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada”. Jadi perilaku merupakan tingkah laku seseorang yang berinteraksi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Yudiatmaja (2013) “kepemimpinan adalah setiap usaha untuk memengaruhi, sementara itu kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu potensi pengaruh dari seorang pemimpin”. Perilaku mempengaruhi seorang pemimpin dan secara langsung mempengaruhi sikap dan perilaku orang yang dipimpin baik berupa komitmen, kepatuhan maupun perlawanan.
3. Komunikasi Interpersonal
Menurut Mulyana dalam Patriana (2014) “komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal

maupun non verbal”. Komunikasi interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif maka model ini dianggap pula paling efektif dalam proses penggalian informasi. Karena manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi dan manusia membutuhkan orang lain untuk kelompok untuk berkomunikasi.

4. Struktur dan Proses Kelompok

Menurut Robbins dalam Nurhayati dan Darwansyah (2013) “struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerja dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Sedangkan menurut Mariyaningsih dan Hidayat (2018) “proses kelompok terjadi jika anggota kelompok mendiskusikan bagaimana mereka akan mencapai tujuan dengan baik dan memuat hubungan kerja yang baik”. Proses kelompok suatu pelaksanaan tugas yang ada di dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

5. Pengembangan Dan Persepsi Sikap

Menurut Schnerila dalam Hidayat (2018) “perkembangan yaitu dimana terdapat struktur yang terorganisasikan dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu, oleh karena itu bilamana terjadi perubahan struktur baik dalam organisasi maupun dalam bentuk, akan mengakibatkan perubahan fungsi”. Mengembangkan sikap seorang berarti membangkitkan kesadaran orang tersebut, dimana orang tersebut memiliki potensi yang harus dikembangkan. Menurut Nugraha (2015) “persepsi merupakan kecenderungan seseorang terhadap sesuatu dalam ranah relative, artinya persepsi individy terhadap sesuatu akan berbeda-beda berdasarkan persepsi dari masing-masing orang”. Dalam proses persepi, individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek yang dapat bersifat positif atau negative, senang atau tidak senang dan sebagainya.

6. Proses Perubahan

Menurut Soekanto dalam Rosana (2011) “perubahan social adalah segala perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang mempengaruhi system sosialnya, termasuk didalamnya nilai-nilai, sikap-sikap, dan pola perilaku diantara kelompok-kelompok dalam masyarakat”.

7. Konflik dan Negosiasi

Menurut Robbins (2015) “konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama”. Konflik terjadi ketika adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan pola interaksi satu dengan yang lainnya, perbedaan pendapat.

8. Rancangan kerja

Menurut Wijono (2010) “rancangan kerja dan organisasi kerja ini memberi perhatian pada hubungan antara para karyawan dan sifat serta isi tugas-tugas, dan fungsi-fungsi tugas mereka”. Jadi rancangan kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu organisasi yang akan dilakukan seseorang ketika mengikuti organisasi. Ini merupakan sifat dasar dari pekerjaan seseorang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka atas pekerjaan.

2.2 *Quality of Work Life (QWL)*

Program QWL adalah program komprehensif yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Peran penting kehidupan kerja yang berkualitas adalah untuk mengubah iklim organisasi sehingga secara teknis dan manusiawi mengarah ke kehidupan kerja yang lebih berkualitas.

Program QWL mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan. QWL merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka. Menurut Hermawati dan Mas (2016) QWL menunjukkan pada suatu kondisi obyektif dan praktek organisasional, dan dapat juga ditunjukkan sebagai persepsi dan reaksi pegawai

tentang kondisi fisik dan psikologi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang ditunjukkan dengan rasa aman, puas dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai mana layaknya manusia.

Imanullah (2017) mendefinisikan QWL sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya. QWL yang baik akan mengakibatkan hubungan interpersonal yang baik dan karyawan akan termotivasi dengan baik, sehingga mereka akan berusaha untuk berkembang.

Cascio (2006) menyebutkan bahwa terdapat dua pendekatan terhadap konsep QWL, yaitu:

1. QWL sejalan dengan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti kebijakan promosi, supervise yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman.
2. QWL merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan, serta mampu tumbuh dan berkembang.

Menurut Hernawati & Mas (2016) terdapat syarat-syarat untuk meningkatkan kualitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang memadai dan wajar
2. Kondisi yang aman dan sehat
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia
4. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman
5. Ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab termasuk dalam suatu kelompok
6. Hak-hak karyawan tidak terabaikan
7. Kerja dan ruang kerja keseluruhan memadai
8. Relevansi social kehidupan kerja.

Dapat disimpulkan QWL merupakan suatu kondisi fisik dan psikis karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan, Kualitas work life yang terjalin dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja seorang karyawan, baik dan buruknya suatu kondisi perusahaan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

2.2.1 Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Quality of Work Life terdiri dari sejumlah faktor, yang perlu pertimbangan cermat untuk membuat konsep dan mengukurnya. Menurut Suneth dalam Hafizh & Hariastuti (2021) Faktor yang terkait adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja, motivasi, produktivitas, kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, pengembangan kompetensi dan keserasian antara pekerjaan dengan kehidupan non kerja. Sedangkan menurut Cascio dalam Hermawati dan Mas (2016) faktor Quality of Work Life sebagai berikut:

1. Upah/gaji
2. Tunjangan (tunjangan kesehatan, pengunduran diri/ pension)
3. Keamanan pekerjaan
4. *Alternative Work Schedules*
5. Tekanan kerja
6. Demokrasi di tempat kerja
7. Profit sharing/pembagian laba
8. Hak pension
9. Program perusahaan yang didesain untuk meningkatkan keselamatan pegawai
10. *The-4-day workweek* (empat hari kerja seminggu)

Menurut Siagian dalam Anisah (2017) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi karyawan tersebut dapat menentukan keberhasilan Quality Of Work Life, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Imbalan yang memadai dan adil
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan
4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan
5. Integrasi social dalam lingkungan kerja
6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normative
7. Keseimbangan antara kehidupan kekayaan dan kehidupan pribadi
8. Relevansi social kehidupan kekayaan.

Di samping itu Hermawati & Mas (2016) mengelompokan faktor *Quality Of Work Life* menjadi 4 bagian yaitu Imbalan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan pertumbuhan & peningkatan.

1. Imbalan atau kompensasi

Organisasi menggunakan kompensasi untuk menarik, mempertahankan orang-orang, dan memotivasi karyawan agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Elmi (2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Imbalan yang diberikan harus adil dan memadai / layak, memuaskan, harus dapat bersaing bernilai tinggi, harus rasional, dan harus berdasarkan performa menurut Hermawati dan Mas (2016) Oleh karena itu organisasi harus mempunyai sistem imbalan yang baik. Di sisi lain Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di samping itu Hermawati dan Mas (2016) menempatkan imbalan dalam setiap strategi organisasi sehingga dapat memotivasi pegawai. Berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan langsung atau tidak langsung, baik berupa financial maupun non financial, yang layak dan adil, yang harus di keluarkan perusahaan untuk karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk kenyamanan bersama. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Pekerja tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan menurut Hermawati dan Mas. Disamping itu Afandi dalam

Nurjaya (2021) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

Di sisi lain Hermawati dan Mas (2016) menegaskan bahwa Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktifitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaan. Berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja secara efektif.

3. Keterlibatan kinerja

Keterlibatan kerja karyawan adalah bentuk partisipasi karyawan menggunakan seluruh kapasitasnya serta sebagai tingkat sejauh mana karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting untuk harga dirinya menurut Susanti, *et al.* (2019). Sedangkan menurut Davis dalam Hermawati & Mas (2016) mengungkapkan ada tiga aspek keterlibatan kinerja, yaitu:

1) Keterlibatan emosi dan mental karyawan

Berpartisipasi berarti melibatkan emosi dan mental daripada kegiatan fisik. Keterlibatan psikologis karyawan yang lebih besar terlihat. Karyawan yang mempunyai partisipasi kerja yang tinggi akan nampak dalam perilakunya yaitu aktifitas kerja yang kreatif dan semangat kerja yang tinggi.

2) Motivasi untuk menyumbang dalam berpartisipasi

motivasi untuk menyumbangkan ide-ide kreatif dan membangun merupakan aspek yang sangat penting. Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk merealisasikan ide, inisiatif dan kreatifitasnya dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Penerimaan tanggung jawab partisipasi kerja

menuntut karyawan untuk mampu menerima tanggung jawab dalam kegiatan kelompok. Partisipasi merupakan proses sosial yang melibatkan diri karyawan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Karyawan yang dapat menerima tanggung jawab dalam aktifitas kelompok mereka akan dapat bekerja sama dalam satu kerja. Kesatuan dalam tim merupakan kunci keberhasilan dalam bekerja.

Di samping itu Kreitner & Kinicki dalam Patras (2017: 11) mengatakan bahwa keterlibatan kerja yaitu derajat dimana seseorang secara sadar merasa terikat dan tidak terikat dan konsen dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Menurut Hermawati dan Mas (2016: 30) Keterlibatan kerja dapat diketahui dari persepsi karyawan bahwa dirinya merasa dilibatkan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya.

4) Pertumbuhan dan pengembangan

Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan rnengembangkan kemampuan, kesanggupan / keahlian, seseorang akan mampu memaksimalkan atau paling tidak: memuaskn potensi keahliannya. Sebagian orang senang kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka, jika mereka tidak diijinkan atau tidak didorong untuk mengembangkan keahlian mereka menurut Gibson dalam Hermawati dan Mas (2016).

Dalam hal ini, peneliti menggunakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawati & Mas (2016) di dalam jurnal “*Real Description Regarding The Management of Human Resource and Tourism Marketing at Micro, Small and Medium Enterprises of Tourism Sector in East Java*”

2.2.2 Strategi Untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life*

Strategi untuk meningkatkan *Quality of Work Life* dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa perubahan, manajemen dapat membuat rasa keterlibatan, komitmen dan kebersamaan di antara karyawan yang memberikan peluang bagi

kualitas hidup yang lebih baik. Adapaun strategi peningkatan *Quality of Work Life* antara lain Srivastava dan Kanpur (2014) dalam Imanullah (2017).

1. Pengayaan pekerjaan dan desain ulang pekerjaan
2. Atonomi dalam desain ulang pekerjaan
3. Memberika peluang untuk pertumbuhan
4. Keadilan administrative atau organisasi
5. Keamaan kerja
6. System sugesti
7. Fleksibilitas dalam jadwal kerja
8. Selalu melibatkan partisipasi karyawan

2.3 *Employee Engagement*

Employee engagement adalah ketersediaan karyawan dan kemampuan untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Gallup dalam I Wayan Edi (2013), mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dengan antusiasme untuk bekerja.

Federman (dalam Wulandari, 2016) mengatakan bahwa *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan berapa lama dia akan bertahan dalam posisinya tersebut. Thomas (dalam Wulandari, 2016) menggambarkan *employee engagement* dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Employee engagement dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan. *Employee engagement* menjadi suatu hal mampu berkontribusi positif pada pencapaian perusahaan.

Beberapa penelitian menyebutkan karyawan yang *engaged* lebih produktif dalam kinerjanya, memberikan layanan yang terbaik bagi customer nya, lebih sedikit untuk jumlah angka ketidakhadirannya, dan lebih loyal kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged*. Peran penting *employee engagement* sangat membantu suatu perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Employee engagement dapat disimpulkan merupakan suatu konsep perusahaan sebagai tingkatan di mana karyawan termotivasi, bersemangat penuh terhadap perusahaannya terutama dalam bekerja secara profesional, hal ini menunjukkan komitmen sebagai seorang karyawan yang tidak memandang pekerjaan sebagai beban. *Employee engagement* juga diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk berkontribusi penuh terhadap perusahaan demi kemajuan suatu perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

2.3.1 Elemen dari *Employee Engagement*

Berntal – DDI dalam *White papernya – Measuring Employee Engagement* (DDI, 2010) menyatakan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Development Dimension International Inc (DDI) menyimpulkan *Employee engagement* terdiri dari 3 elemen yaitu : *Focused Work / Pekerjaan Yang Fokus, Interpersonal Support / Dukungan Interpersonal, Individual Value / Nilai-nilai Individu*.

1. Pekerjaan yang focus

Karyawan akan merasa *engaged* ketika mereka mendapatkan arah yang jelas, kinerja yang terlihat dan lingkungan kerja yang efisien. Disamping dorongan pribadi dan motivasi untuk berkontribusi, karyawan seharusnya mengerti dimana mereka harus fokus pada usahanya. Tanpa strategi yang jelas, dan petunjuk dari pemimpin seniornya, karyawan akan menghilangkan waktunya yang bernilai pada kegiatan yang tidak ada bedanya untuk kesuksesan organisasi. Sebagai tambahan, walaupun mereka mendapatkan arahan dari atasannya di tempat, karyawan harus menerima umpan balik untuk memastikan bahwa mereka sudah pada jalan yang tepat dan hal tersebut terlihat dari kinerjanya. Untuk hal tertentu, mereka harus tahu bahwa kinerja yang rendah tidak dapat diterima dan akan ada konsekuensinya terhadap hal tersebut.

Karyawan ingin bekerja pada suatu lingkungan yang efisien dalam hal waktu, sumber daya dan anggarannya. Orang akan kehilangan rasa loyal pada organisasinya ketika mereka melihat sesuatu yang berlebihan dan tidak efektif, Misalnya, karyawan akan merasa frustrasi saat disuruh melakukan sesuatu yang tidak penting atau membuang waktu dalam meeting yang tidak perlu.

2. Dukungan Interpersonal

Karyawan akan merasa *engaged* bila bekerja dalam keadaan yang nyaman, dan lingkungan yang kooperatif. Nyaman“ dalam konteks disini adalah karyawan saling mempercayai satu sama lain, dan bisa dengan cepat menyelesaikan masalah yang muncul diantara mereka. Mereka bisa saling mendukung satu sama lain dan memfokuskan perhatian mereka pekerjaan yang benar-benar penting untuk mereka. Konflik akan menghabiskan waktu dan energi, harus segera diselesaikan dengan cepat. Penelitian lain dari perusahaan ‘*The Great Place to Work Institute*’ juga menemukan bahwa kepercayaan dan harmoni diantara karyawan sebagai prinsip yang mendasari organisasi-organisasi terbaik. Sebagai tambahan, karyawan tetap membutuhkan kerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemitraan antar departemen dan didalam kerja grup memastikan karyawan saling berkomunikasi dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk kerja mereka.

3. Nilai-nilai individu

Karyawan akan merasa *engaged* ketika mereka memberikan kontribusi sesuai kemampuan uniknya, pengalaman pemberdayaan dan kesempatan untuk pengembangan diri.

2.3.2 Kategori *Employee Engagement*

Menurut Gallup sebuah konsultan organisasi (dalam Wulandari, 2016), terdapat 3 perbedaan tipe orang dalam kategori *engagement*:

1. *Engaged* (terikat)

Karyawan yang *engaged* adalah pembangun. Mereka tahu harapan-harapan apa yang diinginkan dari peran mereka, oleh karena itu mereka dapat memenuhi dan mencapainya. Secara natural mereka memiliki keingintahuan tentang perusahaan dan tempat di mana mereka saat ini bekerja. Secara konsisten

mereka melakukan pekerjaan dengan tingkatan yang tinggi. Mereka ingin menggunakan talenta atau bakat dan kekuatan mereka di tempat kerja setiap hari. Mereka bekerja dengan keinginan yang besar dan mendorong inovasi dan menggerakkan organisasi untuk maju. Ciri dari karyawan yang engaged adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif. Mereka memiliki emosi yang kuat dan setia pada tempat kerja mereka dan terdorong untuk sukses.

2. *Not Engaged* (Tidak terikat)

Karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) cenderung untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas daripada sasaran-sasaran atau hasil yang mereka harapkan untuk diselesaikan. Mereka hanya ingin mengetahui apa yang harus dikerjakan kemudian melakukan dan mengatakan bahwa mereka telah menyelesaikannya. Mereka fokus pada pemenuhan tugas dibandingkan mencapai suatu hasil.

Para karyawan yang tidak terikat cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan, dan kemampuan mereka tidak memberi manfaat. Mereka seringkali merasa bahwa ini cara mereka karena mereka tidak memiliki hubungan yang produktif dengan para manajer atau dengan para rekan kerja mereka.

Karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) tidak terhubung secara psikologis dan secara total dengan perusahaan mereka. Mereka memang bekerja keras dan berkontribusi tetapi memiliki dorongan yang kurang untuk sukses dibandingkan dengan rekan kerja yang terikat dan kemungkinan besar memiliki perilaku yang akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran yang lebih menarik di tempat lain.

3. *Actively Disengaged* (melepakan diri secara aktif)

Karyawan yang secara aktif melepaskan diri dan hampir segala sesuatu secara konsisten mereka tentang. Mereka tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja, tetapi justru sibuk memerankan ketidakbahagiaan mereka. Mereka menyebarkan benih-benih negative dalam setiap kesempatan. Setiap hari, pekerja yang secara aktif melepaskan diri merusak apa yang harus diselesaikan oleh rekan kerja mereka yang terikat.

Karyawan dalam kategori ini secara emosi dan secara kognitif “bercerai” dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari

perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Mereka tidak puas, tidak bahagia berada di dalam perusahaan tersebut dan mereka jelas memiliki pandangan yang negatif terhadap perusahaan, hal ini akan menular dan mengacaukan bagi organisasi.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Lockwood (dalam Wulandari, 2016) *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kompensasi

Salah satu penentu yang kuat dari sikap pekerja, motivasi, dan perilaku adalah kompensasi. Kompensasi digunakan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang berpotensi menghantarkan kesuksesan tujuan perusahaan. Ketika perusahaan mampu memberikan *feedback* yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan maka karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan yang dimana hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk lebih mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.

2. *Working Life*

Kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement*.

Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi.

Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Hal ini membuat karyawan akan semakin terikat dengan organisasi.

Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. Dalam banyak penelitian dijelaskan bahwa ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi, karyawan akan cenderung memutuskan keluar dari pekerjaan.

2.3.4 Keuntungan *Employee Engagement* Bagi Perusahaan

Keuntungan memiliki karyawan yang *engaged* antara lain:

1. Karyawan yang terikat akan tetap tinggal dalam perusahaan, menjadi pendukung yang baik perusahaan, produk-produk yang dihasilkan serta pelayanan dan menyumbangkan kesuksesan bisnis sampai tingkat yang paling dasar.
2. Mereka secara normal menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan profitabilitas (keuntungan).
4. Mereka membentuk sebuah hubungan emosi dengan perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi sikap mereka terhadap klien atau nasabah perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan peningkatan layanan.
5. Mereka akan membangun keinginan yang kuat, berkomitmen serta memiliki kesejajaran dengan strategi dan tujuan organisasi
6. Meningkatkan kepercayaan para karyawan terhadap organisasi
7. Menciptakan suatu rasa loyal dalam lingkungan yang kompetitif atau bersaing
8. Menyediakan suatu energy atau kekuatan yang tinggi dalam lingkungan kerja
9. Mendorong pertumbuhan bisnis
10. Membuat para karyawan menjadi duta merek yang efektif bagi perusahaan.

2.3.5 Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan hal positif yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*) dan penyerapan (*Absorption*) (Schaufeli et. al, dalam Wulandari, 2016).

1. Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang

memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu. Karyawan yang terlibat menampilkan kekuatan yang lebih besar, dedikasi, dan totalitas pekerjaan mereka dan harus menunjukkan kinerja yang terus meningkat karena mereka fokus pada tanggung jawab dan tugas-tugas karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai upaya untuk mencari perbandingan dan sebagai inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Meri Prasetyawati, Kusnudin, 2016	Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya	Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan bahwa untuk variable partisipasi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0.014, variabel pengembangan karier memiliki tingkat signifikansi 0.000, variabel komunikasi memiliki tingkat signifikansi 0.000, dan variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun rata – rata Achivement KPI 2013 untuk departement yang berada di area Head Office adalah sebesar 78% yang berada pada rentang cukup, kemudian setelah dilakukanya penelitian terkait kepuasan kerja , rata – rata Achivement KPI 2014 yakni sebesar 99% yang berada pada rentang	Penelitian sebelumnya mengupas berkaitan dengan <i>Quality of work life</i> terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengaruh <i>Quality Work-Life</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Alfamart.

			baik, Terjadi kenaikan score sebesar 27%.	
2	Retno Purwani Setyaningrum, Avinash Pawar, 2020	Kualitas Kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan: Apakah kepemimpinan pelayanan mempengaruhi kinerja karyawan ?	Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa variabel mediasi QWL Work Engagement in Servant Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan di Indonesia. Temuan ini tidak sejalan dengan Teori Kepemimpinan (Haar et al., 2017) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Work-life balance tampaknya memainkan peran mediasi dalam pengaruh kepemimpinan yang melayani dan memiliki efek yang kuat dan konsisten pada dimensi keterlibatan kerja.	Penelitian sebelumnya lebih membahas tentang kepemimpinan yang melayani mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengaruh <i>Quality Work-Life</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Alfamart.
3	Ni Putu Melda Cahaya Santhi, Ni Wayan Mujiati, 2016	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> , dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil pengujian mendapatkan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi	Penelitian terdahulu membahas berkaitan dengan <i>quality of life work</i> dan motivasi terhadap

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup industri di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. ± Poultry Breeding Division Unit Tukadaya, Bali sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada industri lain selain PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ± Poultry Breeding Division Unit Tukadaya, Bali.</p>	<p>kepuasan kerja karyawan</p> <p>Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengaruh <i>Quality Work-Life</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Alfamart.</p>
4	<p>Muhammad Arif, M. Aziz Firdaus, Rachmatullaaily Tinakartika Rinda, 2020</p>	<p>Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>quality of work life</i> dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Toa Galva Industries. Sedangkan secara simultan <i>quality of work life</i> dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT</p>	<p>Penelitian yang dilakukan sebelumnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>quality of work life</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toa Galva Industries Depok baik secara parsial ataupun simultan.</p> <p>Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengaruh</p>

			Toa Galva Industries.	<i>Quality Work-Life</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Alfamart.
5	Titik Nurbiyati, 2014	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa beberapa hipotesis yang diajukan terbukti. Namun ada dua hipotesis yang tidak terbukti yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja dan pengaruh QWL terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan QWL untuk menciptakan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja secara parsial tetapi secara bersama-sama juga ada pengaruh secara signifikan	Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) terhadap kinerja karyawan dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengaruh <i>Quality Work-Life</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Alfamart.

2.5 Kerangka Pemikiran

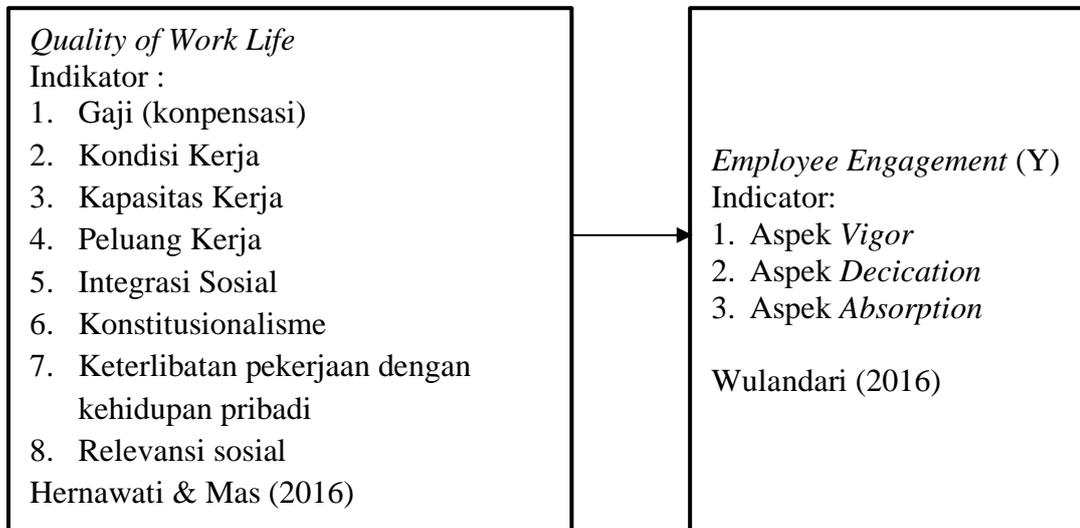
Kualitas kehidupan kerja sangat berkembang dari waktu ke waktu. Pekerjaan bukanlah alat sederhana atau alat penghidupan lagi, sekarang merupakan proses multifactor, dimana manusia ditempatkan sebagai pusat penggerak. Mengikuti evolusi pekerjaan, muncullah QWL, yang memiliki focus berpusat pada individu, dan perhatiannya adalah mencoba menawarkan kebaikan kondisi kerja bagi pekerja, sehingga ia dapat mengembangkan tugasnya dengan puas dan baik. Menurut Walton (1975), QWL semakin penting sebagai cara untuk menyelamatkan manusia dan nilai-nilai lingkungan yang terabaikan demi kemajuan teknologi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Fernandes (1996), QWL mencakup konsiliasi kepentingan individu dan organisasi, yaitu pada saat yang sama itu meningkat kepuasan kerja, itu secara konsonan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Walton (1975) QWL memiliki kriteria dalam evaluasi QWL yaitu, 1) gaji (kompensasi), 2) kondisi kerja, 3) kapasitas kerja, 4) Peluang kerja, 5) integrasi sosial, 6) konstitusionalisme, 7) keterlibatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, 8) relevansi sosial.

Federman (dalam Wulandari, 2016) mengatakan bahwa *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan berapa lama dia akan bertahan dalam posisinya tersebut. Thomas (dalam Wulandari, 2016) menggambarkan *employee engagement* dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. *Employee engagement* dapat disimpulkan merupakan suatu konsep perusahaan sebagai tingkatan di mana karyawan termotivasi, bersemangat penuh terhadap perusahaannya terutama dalam bekerja secara profesional, hal ini menunjukkan komitmen sebagai seorang karyawan yang tidak memandang pekerjaan sebagai beban.

Adapun indikator pada *employee engagement* yaitu sebagai berikut *Employee engagement* merupakan hal positif yang terkait dengan keadaan pikiran yang

ditandai dengan semangat (Vigor), dedikasi (Dedication) dan penyerapan (Absorption) (Schaufeli et. al, dalam Wulandari, 2016).

Berikut kerangka berpikir dari pengaruh *quality of work life* terhadap *Employee Engagement* dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diperkirakan akan didukung oleh data empiris dalam penelitian (Indrawati, 2015). Hipotesis dalam sebuah penelitian diperoleh dari teori yang menjadi dasar model konseptual penelitian. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement*.

H0 : Tidak ada pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement*

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X), dan variabel dependen (Y). Dimana desain kausal berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Umar, 2018). Penelitian ini akan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap *Quality of Work Life* serta variabel dependen *Employee Engagemnt* .

3.2 Defenisi Konseptual dan Operasional

3.2.1 Defenisi Konseptual

1. *Quality of Work Life* (QWL)

Imanullah (2017) mendefinisikan QWL sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya. QWL yang baik akan mengakibatkan hubungan interpersonal yang baik dan karyawan akan termotivasi dengan baik, sehingga mereka akan berusaha untuk berkembang.

2. *Employee Engagement*

Employee engagement dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan. Wulandari (2016).

3.2.2 Defenisi Operasional

Untuk melihat operasional variabel diukur dengan menggunakan indikator yang dapat memperjelas variabel tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Item
<i>Quality of Work Life (X)</i>	QWL merupakan persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya. QWL yang baik akan mengakibatkan hubungan interpersonal yang baik dan karyawan akan termotivasi dengan baik, sehingga mereka akan berusaha untuk berkembang.	<i>Quality of Work Life</i> merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya.	Gaji (Kompensasi)	a. Kepuasan terhadap gaji. b. Kepuasan terhadap gaji jika dibandingkan dengan rekan kerja. c. Kepuasan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.
			Kondisi Kerja	a. Kondisi ventilasi yang memadai. b. Kepuasan adanya perlindungan kerja yang disediakan perusahaan. c. Saya merasa Beban kerja diperusahaan tidak berlebihan.
			Kapasitas Kerja	a. Kepuasan dengan otonomi. b. Kepuasan dengan tugas. c. Kepuasan dengan kinerja di tempat kerja. d. Kepuasan dengan tanggung jawab yang diberikn perusahaan.
			Peluang Kerja	a. Adanya kesempatan untuk bertumbuh dalam perusahaan. b. Kepuasan dengan pelatihan yang diikuti.

				c. Kepuasan terhadap insentif yang diberikan perusahaan.
			Integrasi Sosial	a. Kepuasan dengan hubungan antar rekan kerja dan atasan. b. Kepuasan dengan komitmen kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
			Konstitusionalisme	a. Kepuasan dengan peraturan yang menghargai hak pekerja b. Kebebasan berpendapat di tempat kerja. c. Kepuasan dengan norma yang berlaku di tempat kerja.
			Keterlibatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi	a. Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kehidupan keluarga. b. Pekerjaan tidak mengurangi waktu bersenang-senang. c. Adanya keseimbangan antara beban kerja dan libur.
			Relevansi Sosial	a. Kebanggaan terhadap pekerjaan. b. Kepuasan terhadap citra perusahaan di masyarakat. c. Kepuasan dengan cara perusahaan memperlakukan karyawan.

<i>Employee Engagement (Y)</i>	<i>Employee engagement</i> dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan. Wulandari (2016)	<i>Employee engagement</i> dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan.	<i>Viigor</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Semangat dalam mengerjakan tugas. b. Durasi kerja yang intens. c. Ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan.
			<i>Dedication</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan pekerjaan dengan penuh arti dan tujuan. b. Antusias dengan pekerjaan yang dilakukan. c. Kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
			<i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak menyadari waktu berlalu karena sangat terlibat dengan pekerjaan. b. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Alfamart yang berada di kecamatan Rajabasa. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan yang bekerja di 10 Alfamart di Kecamatan Rajabasa.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu, Arikunto (2010) mengemukakan bila subyeknya kurang 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel yang digunakan menggunakan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Mengingat populasi tersebut dibawah 100, maka sampel akan digunakan sebanyak 90 responden.

3.4 Jenis Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Sugiyono (2018) menjelaskan data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber asli, sumber pertama darimana data tersebut diperoleh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan secara online dalam bentuk *Google Form* yang dibagikan melalui *whatsapp* dan wawancara pada saat pra riset.

3.4.2 Data Sekunder

Nazir (2018) menjelaskan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data teoritis yang diambil dari buku-buku perpustakaan, literatur-literatur dan juga internet serta pendukung seperti data dari Alfamart.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2017). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup. Bersifat tertutup artinya alternatif-alternatif jawaban telah disediakan (Umar, 2018). Kuesioner disusun sendiri oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini skala pengukuran akan menggunakan skala *Likert*. Dengan skala *Likert* variabel diukur dengan cara dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2018). Alasan menggunakan skala *Likert* karena skala ini banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Tabel 3.2 Pengukuran Skala *Likert*

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber : Sugiyono (2018)

3.7 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya suatu alat ukur yang tidak valid memiliki validitas rendah. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Jumlah skor X

Y = Jumlah skor Y

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n$

Tabel 3.3. Tingkat besarnya korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,80 sampai 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,60 sampai 0,79	Tinggi
Antara 0,40 sampai 0,59	Cukup
Antara 0,20 sampai 0,39	Rendah
Antara 0,00 sampai 0,19	Sangat rendah

Sugiyono (2018: 75)

Hasil perhitungan uji validitas menggunakan bantuan komputer yaitu *SPSS 22*. Dalam perhitungan uji validitas hasil tes menggunakan lembar observasi. Penelitian untuk menguji validitas angket dilakukan kepada 20 orang responden dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Pengambilan keputusan yang dilakukan untuk validitas angket

dinyatakan apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} berikut hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada variabel *Quality of Work Life (X)*.

Tabel 3.4 hasil uji validitas variabel

Item <i>(Quality of Work Life (X))</i>	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,459	0,444	Valid
X.2	0,580		Valid
X.3	0,448		Valid
X.4	0,441		Valid
X.5	0,523		Valid
X.6	0,483		Valid
X.7	0,501		Valid
X.8	0,469		Valid
X.9	0,477		Valid
X.10	0,464		Valid
X.11	0,504		Valid
X.12	0,524		Valid
X.13	0,505		Valid
X.14	0,572		Valid
X.15	0,505		Valid
X.16	0,690		Valid
X.17	0,520		Valid
X.18	0,652		Valid
X.19	0,511		Valid
X.20	0,642		Valid
X.21	0,483		Valid
X.22	0,502		Valid
X.23	0,498		Valid
X.24	0,522		Valid
Item <i>Employee Engagement(Y)</i>	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,661	0,444	Valid
Y.2	0,739		Valid
Y.3	0,539		Valid
Y.4	0,496		Valid
Y.5	0,509		Valid
Y.6	0,568		Valid
Y.7	0,513		Valid
Y.8	0,471		Valid

Sumber: Olah data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan pada variabel *Quality of Work Life* yang berjumlah 24 item pertanyaan dan 9 item Pertanyaan *Employee Engagement*, hasil uji instrument ini dinyatakan valid pada penelitian ini dapat diandalkan atau dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini karena nilai koefisien alpha lebih besar dari $> r_{\text{tabel}} 0,444$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur yang sama (Umar, 2017). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2017), instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 . Jika nilainya lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh *r-reliabilitas Spearman-Brown*, diperoleh hasil berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varian total

Tabel 3.7 hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
<i>Quality of Work Life (X)</i>	0,507	<i>Reliabel</i>
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,717	

Sumber: Olah Data SPSS (*terlampir*)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.7 maka hasil yang diperoleh dari setiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, dimana nilai alpha cronbach's yang dimiliki lebih dari 0.60 (>0.60). Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi ketika digunakan kapan saja dan oleh siapa saja. Instrumen pada penelitian ini cenderung akan menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan data yang pertama kali diperoleh meskipun pengambilan data dilakukan secara berulang

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang normal. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat pola pada histogram, dan melihat grafik dengan pola yang penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis berarti model regresi dikatakan memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

- a. Jika antar variabel bebas ada korelasi di atas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
- b. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat multikolinieritasnya masih dapat di toleransi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan

nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.8.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, analisis linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependen Berdasarkan nilai independent (variabel X) yang diketahui, dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat Berdasarkan perubahan bebas. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi Berdasarkan pengaruh yang ada pada periode sebelumnya. maka peneliti menggunakan model analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = *Employee Engagement*

X = *Quality Of Work Life*

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Danang Sunyoto, (2012).

dimana untuk melakukan proses penghitungan, terlebih dahulu mencari nilai konstan (b) dari (ROA) dan koefisien regresi (α) dengan rumus:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma x)(\Sigma XY)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

Dimana:

\tilde{Y} = variabel dependen (Y)

a = konstanta (nilai Y jika tidak ada X)

b = koefisien regresi (kecenderungan perubahan Y dengan adanya X)

X = variabel independen (X)

n = banyak sampel

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial

Pengujian regresi dilakukan dengan melihat t_{hitung} pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017), sebagai berikut :

- 1) Dapat melihat dari nilai derajat kepercayaan atau signifikan. Jika derajat kepercayaan $\leq 5\%$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, namun jika derajat kepercayaan $\geq 5\%$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Kemudian dapat juga dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2017) mengatakan koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan Alfamart di Kecamatan Rajabasa, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Quality Work-Life* dan *Employee engagement*. sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. *Quality Work-Life* secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement*.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil yang didapatkan dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ditunjukkan untuk perusahaan, yaitu dengan mengevaluasi cara perusahaan dalam memperlakukan karyawannya dengan cara mengatur ulang jam kerja karyawan sesuai dengan SOP perusahaan, dengan ketentuan upah lembur jika memang melebihi batas jam kerja agar karyawan tidak merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menarik, yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain *Quality work life*, karena dari penelitian ini diketahui masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* seperti, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin (2015). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN
- Achmad, Suryana dan Rahmat Hidayat. (2018). *The Effect of Video Advertisement by Beauty Vlogger on Buying Intention. International Journal Of Accounting, Finance, And Economics*. e-ISSN: 2597-971X. hal. 1-6.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahdiyana, M. (2011). *Perilaku Organisasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aifha, S. N., & Suwarsi, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Work Life Balance di PT. Pos Indonesia (Persero)* Bandung.
- Akhmad Subekhi & Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Alok Kumar Rai, Dan Srivastava Medha. (2013). *The Antecedents Of Customer Loyalty: An Empirical Investigation In Life Insurance Context. Journal Of Competitiveness*. Vol. 5, Issue 2, Pp. 139-163.
- Anggraeni, Neni. (2011). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74.
- Ariana, I Wayan Tresna., Riana, I Gede. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud*, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Arifin, Noor (2012). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal Ekonomi. Volume 8. No. 1. hal 12-13. Penerbit : STIENU Jepara.
- BlogAlfamart diakses 10 Desember 2022, Pukul 14.23 Wib.
- Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources*, Colorado: Mc Graw -
- Deddy Mulyadi. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bar Alfabet. Penerbit. Alkahfi Ahli Husen Edisi Ketiga.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

- Fanggidae, T. S., Djani, W., & M.N.B, N. (2020). Analysis Of The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Culture On Employee Engagement At PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(02), 15–33.
- Farah Aulia, (2020).<https://id.quora.com/Mengapa-banyak-anak-remaja-lebih-memilih-bekerja-daripada-kuliah>, diakses 16 Agustus 2023.
- Fridayana Yudiantmaja, (2013). *Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya*, Jurnal Media Komunikasi FIS. Vol. 12 Nomor 2.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Halim, Abdul. 2014. *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariastuti, N. L. P. (2015). *Analisis pengendalian mutu produk guna meminimalisasi produk cacat. In Prosiding Industrial Engineering National Conference (IENACO)*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/5782>.
- Hasil Wawancara dengan Sukron Nikmattullah, 22 tahun, karyawan tetap Alfamart, 11 November 2022, Pukul 13.42 WIB).
- Hasil Wawancara dengan Jayadi, 27 tahun, karyawan tetap Alfamart, 12 November 2022, Pukul 16.28 Wib).
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizen Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Juliansyah Noor. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Kadarisman N, A, D., Purwanto Rosana (2011). *Rancang bangun audio growth system melalui spesifikasi spektrum bunyi binatang alamiah sebagai local genius untuk peningkatan kualitas dan produktivitas tanaman hortikultura*. Prosiding hal 7. Seminar nasional penelitian, pendidikan, dan penerapan MIPA: Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

- Kanten, Selahattin., & Omer Sadullah. (2012). *An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. Procedia. Social and Behavioral Sciences Journal* 62.
- Kreitner R, Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Mariyaningsih, Nining dan Hidayati, Mistina. (2018). *Teori dan Praktik Berbagai Model dan Metode Pembelajaran Menerapkan Inovasi Pembelajaran di Kelas-Kelas Inspiratif*. Surakarta: CV Oase Group.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, Bandung, Penerbit :Alfabeta
- Murniati, Monika, Sihombing, dan Susilawati. (2016). *Efek Pengukuran Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Kinerja: Pandangan Teori Penetapan Tujuan*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 12. No. 1.
- Nisrima, Siti, Muhammad Yunus, dan Erna Hayati. (2016). *Pembinaan Perilaku Sosial Remaja Penghuni Yayasan Islam Media Kasih Kota Banda Aceh*. Dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah*. Vol. 1, No. 1.
- Nurhayati, M. (2013). *Profitabilitas, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Pengaruhnya Terhadap Kebijakan Dividen dan Nilai Perusahaan Sektor Non Jasa*. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2.
- Nusatria, Sandy & Suharnomo. (2011). *Employee Engagement : Antecedent dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Jurnal_Sandi_Nusatria.pdf
- Patriana, Eva. (2014). *Komunikasi Interpersonal yang berlangsung Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta*. *Jurnal*.
- Prayudha, Nugraha Eka. (2017). *Peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Pembangunan Kabupaten Tulang Bawang Barat*. Universitas Lampung.
- Putra Imanullah, (2017). *Analysis Of Quality Of Work Life And It's Relation To Physician's Performance In Public Regional Hospital Syekh Yusuf Kabupaten Gowa*. Pasca Sarjana Universitas Hassanudin. Makasar.

- Rachma Rellyani. (2021). (*Student of Global Business Marketing*).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston, MA: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian. (2015). *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, 135030201111152, 1–12.
- Srivastava, Shefali., & Rooma Kanpur.(2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol 16, Issue 3
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanti, H. (2019). *Memahami Interpretasi Pemeriksaan Laboratorium Penyakit Gagal Ginjal Kronis*. Malang: UB Press.
- Triatna, C, (2015), *Perilaku Organisasi, dalam pendidikan*, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Utaminingsih, Alifiulahtin., (2014), *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*, Malang: UB Press.
- Walton, R.E. (2014). *Criteria for quality of work life*. New York : Macmillian.
- Wibowo, (2013), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Grafindo Persada
- Wijaya, Chandra Ferdinand dan Hamfri Djajadikerta (2017). “*Pengaruh Risiko Sistematis, Leverage dan Likuiditas Terhadap Return Saham LQ 45 Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*”, *Ultima Management*, 9, (2), 62 – 76.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, Endah Juli, Et al. (2016). *Analisis Efektivitas Pengelolaan Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Bank (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk yang Terdaftar Di BEI Tahun2012-2014)*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 35(1). 1-6.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.