

The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 15-Aug-2021 01:25PM (UTC+0900)

Submission ID: 1631460917

File name: 13.-jurnal-jim-attilah-nopriani.doc (2.92M)

Word count: 3853

Character count: 27741

The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Wahyu Septyan Bengkulu

Attilah Nopriani¹⁾; Suwarni²⁾; Mimi Kurnia Nengsih²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ attilahnprn@gmail.com; ²⁾ suwarni.h13@gmail.com; ²⁾ mimikurnianengsih@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Agustus 2021]

Revised [27 Agustus 2021]

Accepted [18 September 2021]

KEYWORDS

The Work Life Quality,
Organizational Culture,
Employee Engagement.

21

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah pertama Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Wahyu Septyan Bengkulu. Kedua, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan PT Wahyu Septyan Bengkulu. Ketiga Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap keterikatan karyawan PT Wahyu Septyan Bengkulu. Kualitas kehidupan kerja merupakan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi, dan kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi, baik emosional maupun intelektual. Budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Keterikatan karyawan adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif lapangan (field research). Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini pertama kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,003. Artinya ketika semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Kedua, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,001. Artinya ketika semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Ketiga, Nilai F hitung adalah sebesar 4,037. Karena nilai F hitung 4,037 > F tabel 3,16, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kualitas kehidupan kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y).

ABSTRACT

The purpose of this study is (1) to find out the influence of work life quality on employee engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu. (2) to find out the influence of organizational culture on employee engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu. (3) to find out the influence of work life quality and organizational culture on employee engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Quality of work life is a commitment to work and organization, pride in work and in the organization, a willingness to support the benefits of work, organization, and satisfaction, both emotional and intellectual. Organizational culture is the socialization process of organizational members to develop perceptions, values, and beliefs about the organization. Employee engagement is an employee's appreciation of purpose and concentration of energy, which appears in the form of initiative, adaptability, effort, and persistence toward organizational goals. This type of research is a quantitative that emphasizing its analysis on numerical data (numbers) which are processed by statistical methods. The sample used in this study using nonprobability sampling technique with saturated sampling. Researchers used this sampling technique because the population was 60 people. Data collection techniques using observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique of this research is multiple linear regression, t test and f test. The results of this study, (1) the work life quality has a significant influence on employee engagement with a sig value of 0.003. This means that when the work life quality in the company is getting better, it will increase employee engagement. (2) Organizational culture has a significant influence on employee engagement with a sig value of 0.001. This means that when the organizational culture in the company is getting better, it will be able to increase employee engagement. (3) the calculated of F count is 4.037. Because the value of F count 4.037 > F table 3.16, as the basis for decision making in the F test it can be concluded that the hypothesis is accepted or in other words the work life quality (X₁) and organizational culture (X₂) simultaneously affect employee engagement (Y).

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusiaialah salahsatu f11orpending. Sesuai dengan pendapat dari Snell dan Bohlander (2013:89) kalau manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam organisasi, menciptakan pekerjaan, membentuk kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang memiliki keahlian, mengenali sesuatu pendekatan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dalam bekerja.

Tugas dari manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan penerapan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi, penempatan dan pembinaan karir dan juga pembelajaran serta pelatihan. Fungsi-fungsi manajemen SDM tersebut akan meningkatkan kemampuan SDM untuk berkarya karena sudah memperoleh bekal pengetahuan serta keahlian dan ditempatkan pada peran yang tepat (the right man on the right place) (Rivai & Jauvani, 2009:14).

Organisasi pada saat ini harus mampu untuk tingkatkan mutu sumber dayanya supaya bisa menggapai tujuan organisasi secara maksimal, seperti yang dikatakan oleh Mathis dan Jackson (2006:97) bahwa sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem resmi dalam suatu organisasi untuk menetapkan bahwa kemampuan setiap orang dalam organisasi tersebut digunakan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan organisasi.

Keahlian yang dimiliki karyawan pastinya berbeda-beda, tetapi karyawan diharapkan bisa membagikan ide-ide baru kepada organisasi dengan ikut serta pada pencapaian tugas yang diberikan. Seperti yang dikatakan oleh Kahn (2011:98) dalam Albrecht (2010:33) bahwa keterikatan karyawan ataupun dikenal dengan Employee engagement mencakup pemanfaatan karyawan organisasi untuk mempunyai peran dalam pekerjaan. Employee engagement selama bekerja merupakan karyawan yang seluruhnya terhubung secara kognitif, emosional (terdapatnya pengaruh positif), fisik (upaya memotivasi), serta eksistensial dengan peran pekerjaan mereka, serta menurut pendapat lain employee engagement merupakan keterlibatan individu dengan kepuasan, serta antusiasme karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang karyawan lakukan.

Keterikatan karyawan (employee engagement) jadi penting dalam hal ini sebab bisa menunjang dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan. Disaat karyawan telah terikat dengan perusahaan, karyawan secara sadar memahami akan kepentingan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan, yang pada akhirnya bisa membuat karyawan berkontribusi langsung dengan segala keahlian yang terbaik dari dirinya sendiri untuk melaksanakan bisnis perusahaan. Karyawan yang memberikan keahlian terbaik akan berdampak pada performa perusahaan (Saks, 2016:128). Disinilah peran dari perusahaan untuk menciptakan seluruh karyawannya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya serta aman beradanya area kerjanya sehingga perusahaan harus memperhatikan serta memelihara kualitas kehidupan kerja (quality of work life) sehingga membantu menumbuhkan keinginan dari tiap-tiap karyawan untuk senantiasa bertahan di perusahaan.

Tidak hanya kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi ialah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keterikatan karyawan. Organisasi berkaitan dengan struktur serta sistem organisasi, budaya organisasi, visidan misi yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang bisa menciptakan karyawan merasa terikat merupakan budaya organisasi yang mempunyai keterbukaan, perilaku suportif, keadilan serta kepercayaan terhadap nilai organisasi dan komunikasi yang baik. Sashkindan Rosenbach (2013:3) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai serta kepercayaan yang saling dibagikan diantara anggota organisasi tertentu. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang melekat pada tiap anggota perusahaan.

Merujuk pada CEO dari Comp USA, retailer terbesar dari personal computer "Companies win or lose based on the cultures they create". Dalam kutipan tersebut bisa dimaknai kalau perbandingan antara kesuksesan dan ketidaksiuksesan sesuatu organisasi bertumpu pada pokok dari pembentukan budaya organisasi. Dalam rangka meningkatkan manajemen, perkenankan budaya organisasi memperoleh dampak yang tepat pada karyawan, hal ini berguna untuk memahami bagaimana budaya organisasi berdampak pada sikap karyawan. Budaya organisasi yang uni serta kompleks didasari dari terdapatnya lingkungan kerja serta kepemimpinan (Li, 2015:1).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Zulfikar Muhammad Hasan (2017) berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Employee Engagement sebagai variabel intervening Di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah". Adapun Hasil penelitian pengujian hipotesis menampilkan bahwa pada karyawan kesehatan serta non kesehatan adapengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap employee engagement, kepuasan kerja terhadap employee engagement, employee engagement terhadap komitmen organisasi.

PT. Wahyu Septyan Bengkulu merupakan badan usaha yang bergerak dibidang jasa outsourcing (Penyedia Tenaga Alih Daya), berbagai macam tenaga alih daya yang disalurkan oleh PT. Wahyu Septyan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan Tenaga Alih Daya seperti officeboy, securit driver, cleaning serice dan lain sebagainya.

Semakin besarnya persaingan usaha khususnya dalam bidang jasa outsourcing dan untuk menguasai dunia bisnis tersebut PT. Wahyu Septyan melalui kegiatan operasionalnya selalu berupaya memberikan pelayanan jasa yang terbaik serta menjalin hubungan erat terhadap client guna terciptanya loyalitas client yang berkesinambungan terhadap PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Hal tersebut tentunya perlu peran efektif karyawan agar tidak terjadinya kendal atau kluhan dari client, salah satu cara agar pelayanan terbaik tetap terjaga yaitu dengan memberikan suasana kerja dan budaya perusahaan yang baik bagi karyawan agar tubuhnya semangat kerja dan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan..

LANDASAN TEORI

Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan serta dalam organisasi, kesediaan untuk menunjang manfaat dan keuntungan dari pekerjaan serta organisasi, dan keluasan dengan pekerjaan serta organisasi, baik emosional ataupun intelektual. Keempat hal tersebut terdapat pada *employee engagement* yang ditunjukkan oleh hasil riset Haiddan Sims (2012) yang mengidentifikasi *employee engagement* dengan menggunakan 4 faktor definitif: (1) Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi; (2) Kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi; (3) Kesediaan untuk mendukung manfaat serta keuntungan dari pekerjaan dan organisasi; serta (4) Kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi.

Hasil riset Ross, et al., (2016) yang dilakukan terhadap 475 eksekutif dari perusahaan listrik di kawasan perdagangan bebas Malaysia, yang menyampaikan kepuasan karir, pencapaian karir dan keseimbangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Ketiga aspek tersebut diperkuat oleh hasil riset Sardar, et al (2010) yang mengungkapkan hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan pembuatan keputusan serta aspek-aspek yang lain dalam penerapan MSDM yang diteliti.

Menurut David dan Newstrom (2010) kualitas kehidupan kerja mengacu pada kondisi menyenangkan ataupun tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang ikut serta di dalamnya. Hal yang utamadari kualitas kehidupan kerja yakni dampaknya untuk individu tersebut ialah pekerjaan bisa mengakibatkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang bisa mengerjakan pekerjaanle 7 baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya sebab suatu motivasi menunjukkan pekerjaan serta suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan serta nilai-nilai individu dan terpenuhi kebutuhannya (Soedarnoto, 2014).

Konsep Budaya Organisasi

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tetapi dapat dirasakan. Budaya organisasi itu dapat dirasakan keberadaan nyalewat sikap anggota karyawan didalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh sebab itu, upaya organisasi akan mempengaruhi pula terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang sesuai diterapkan pada suatu organisasi, sehingga dibutuhkan adanya dukungan serta partisipasi dari seluruh anggota yang terdapat dalam lingkup organisasi tersebut.

Konsep Keterikatan Karyawan

Menurut Wellins dan Concelman (dalam Limono 2010) mengatakan keterikatan pekerja (*employee engagement*) sebagai kekuatan nilai yang memotivasi pekerja ke tingkat performa lebih tinggi. Pendapat lain dari Harter, Schmidt, and Hayes (dalam Limono (2010) mendefinisikan keterikatan pekerja sebagai keterlibatan serta kepuasan orang dengan rasa bersemangat untuk pekerjaannya. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) ialah keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif serta fisik yang kemudian memotivasi dalam menuntaskan tugas dengan rasa puas serta bersemangat. *Engagement* terjalin kala seorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees* disisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja serta menarik diri secara sadar serta penuh perasaan (Luthans dan Peterson, 2012).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y (Sugiyono, 2016: 132):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- X1 = Pengembangan SDM
- X2 = Semangat kerja
- a = Nilai konstanta
- e = erorr.

3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.992	8.352		2.753	.008
Kualitas Kehidupan kerja	.070	.069	.131	3.014	.003
Budaya Organisasi	.253	.157	.207	4.609	.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22.992 + 0,70(X_1) + 0,253(X_2) + e$$

Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu pertanyaan yang menunjukkan bahwa nilai x merupakan regresi yang diasumsikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 22.992 artinya apabila pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dalam keadaan konstan atau 0, maka keputusan keterikatan kerja (Y) nilainya sebesar 22.992.

2. Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0,70.
3. Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Y) dengan nilai (β_2) sebesar 0,253.

Hasil Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.992	8.352		2.753	.008
Kualitas Kehidupan kerja	.070	.069	.131	3.014	.003
Budaya Organisasi	.253	.157	.207	4.609	.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) kualitas kehidupan kerja (X1) adalah sebesar 0,003. Karena nilai Sig. $0,003 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap keterikatan karyawan (Y). Nilai Signifikansi (Sig) kualitas budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap keterikatan karyawan (Y). Perbandingan Nilai hitung dengan t tabel (Uji t Pertama) Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai hitung variabel kualitas kehidupan kerja (X1) adalah sebesar 3,014. Karena nilai hitung $3,014 > \text{t tabel } 2,00247$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap keterikatan karyawan (Y). Nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,609. Karena nilai hitung $4,609 > \text{t tabel } 2,00247$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap keterikatan karyawan (Y).

Hasil Uji F

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^b

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
5.665	2	4.832	4.037	.002 ^a
79.269	57	1.391		
84.933	59			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

- a. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,002. Karena nilai Sig. $0,002 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y).
- b. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 4,037. Karena nilai F hitung $4,037 > \text{F tabel } 3,16$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

atau dengan kata lain kualitas kehidupankerja (X1) dan budaya oganisait (X2)secarasimultan berpengaruh terhadap keterikatankaryawan (Y).

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis uji koefisien determinasi (R²) dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.767	.734	1.179

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan kerja, Budaya Organisasi

Dari hasil output di atas diketahui nilai r square sebesar 0.767 hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dapat dijelaskan terhadap Keterikatan Karyawan sebesar 76,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dengan Keterikatan Karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi maka semakin meningkatkan keterikatan karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,003. Artinya ketika semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan lebih terikat dalam pekerjaannya, maka harus ada dukungan dari pemimpin, dan hubungan dengan pemimpin yang kuat, terutama dalam hal komunikasi.

Hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan bahwa lingkungan yang sehat juga, dan motivasi dalam kemampuan seseorang terhadap dirinya sendiri akan menaikkan kinerja orang tersebut dalam bekerja, yang secara otomatis sangat berpengaruh terhadap peningkatan work engagement seseorang tersebut dalam perusahaan. Berdasarkan hasil yang ada maka hipotesis pertama yaitu diduga kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT Wahyu Septyan Bengkulu dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfikar Muhammad Hasan (2017) yang menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi *Quality of Work Life* dan *work engagement*. Dalam penelitiannya, Wahlberg, Ramal ho, dan Brochado (2017) membuktikan bahwa *quality of work life* berdampak positif pada *work engagement*. usuf Wildan Setiyadi (2016) juga menemukan bahwa *quality of worklife* secara arisial berpengaruh positif dan bermakna terhadap *work engagement*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,001. Artinya ketika semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizza (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan employee engagement. Pengaruh yang ditujukan bersifat positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi employee engagement dan semakin rendah budaya organisasi semakin rendah employee engagement.

Keterikatan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumber daya manusia. Semakin tinggi employee engagement dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Karyawan bekerja tidak selalu untuk meraih kompensasi finansial saja namun juga non-finansial seperti penghargaan personal dan karir (Rizka, 2018). Karena itu tidak mungkin membangun keterikatan karyawan hanya dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural. Karyawan sebagai individu pertama kali harus "diikat" dengan pendekatan sistem nilai. Sistem budaya organisasi sekaligus budaya kerja korporat.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui nilai Fhitung adalah sebesar 4,037. Karena nilai Fhitung 4,037 > Ftabel 3,16, maka sebagai mana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y). Karyawan yang engaged adalah kunci keberhasilan sebuah organisasi. Employee engagement akan berdampak positif bagi perusahaan seperti komitmen yang meningkat dan dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan, dibandingkan dengan karyawan yang biasa-biasa saja. Employee engagement tercipta apabila kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dan diperkuat juga oleh budaya organisasi yang positif oleh karyawan terhadap organisasi tersebut. Hasan (2017) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dan menurut Hakim (2016) bahwa budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,003. Artinya ketika semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig sebesar 0,001. Artinya ketika semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan.
3. Nilai Fhitung adalah sebesar 4,037. Karena nilai Fhitung 4,037 > F tabel 3,16, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y).

Saran

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak pengambil keputusan seperti HRD perusahaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi merupakan hal penting bagi keterikatan karyawan di dalam perusahaan. Dengan baiknya keterikatan karyawan maka diharapkan karyawan dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi peneliti lanjutan dalam mengembangkan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menggunakan variabel relevan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aketch, Odera et al. 2012. *Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review*, *Current Research Journal of Social Sciences*, Vol. 4 (5):383-388.
- Alan M. Saks 2016. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement* *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Iss. 7 pp. 600 –619. Emerald Group.
- Albrecht, S., L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Alzeira, E, R. 2010. *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu*. Skripsi. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Arifin, Noor. 2009. *Ilmu Sosial Dasar*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B. 2010. *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. *Work and Stress*, 22,187–200.
- Bennet, A. Le Roy. 2011. *International Organization*. London : George Allen and Unwin Publisher Company.
- Blessing White. 2011. *Employee Engagement Report 2011*. New Jersey: Author. [Online] Available http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report.pdf Tanggal akses : 1 Mei 2016
- Eaton, Adrienne E, Michael E. Gordon & Jeffrey H. Keefe 2012. "The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment" *Industrial and Labour Relations Review*.



- Fitriadi, B. Y. 2012. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Jember*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Gibson, Ivanichevich dan Donnelly, 2015. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron. 2017. *Behavior In Organizations Understanding & Managing The Human Side Of Work*.
- Haid, Michael and Jamie Sims. 2012. *Employee Engagement Maximizing Organizational Performance. Right Management. Business and Talent Organization*. http://www.aon.com/humancapitalconsulting/thoughtleadership/compensation/report_global_trends_employee_engagement.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalian Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jogjakarta, Penerbit: BPFE.
- Hasan, Zulfikar Muhammad. 2017. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)". Semarang : Tesis Universitas Diponegoro. eprints.undip.ac.id. Terakhir diakses tanggal 5 Januari 2015.
- Indrianti R&Hadi Cholichul. 2012. *Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya Vol.1 No.02
- Luthans, F. and Peterson, S.J., 2012. *Employee Engagement And Manager SelfEfficacy. Journal of management development*, 21(5), 376-387.
- Macey, Schneider, dkk. 2018. *The Meaning of Employee Engagement. Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S.A. 2009. *Employee Engagement, tools for analysis, Practice, and Competitive Advantage*, Wiley-Blackwell, Chichester, West Sussex, United Kingdom
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human, Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2016. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta University Press.
- Nurendra, Annisah Miranty. 2017. "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerjapada Pekerja Wanita". *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol 2, No. 2
- Owens, 2011. *Organizational Behavior In Edocation (4th Ed)*. USA: Ally In Dan Bacon.
- Rivai, Veitzal., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Ross,e.w., ed., 2016. *The Social Students Curriculum, Purpuses, Problome, And Possibilities, 3rdIdition, AlbaniNeew York*: State University Of New York Press.
- Saks, Alan M. 2016. Employee Engagement : *Antecedents and Consequences. Journal of Managerial Pshycology*, Vol. 21, No.7, PP. 600-619.
- Sardar, Ziauddin, Reading the Qur'an, 2011. *"The Contemporary Relevance of the Sacred Text of Islam*, New York: Oxford University Press,
- Sashkin, M. & Rosenbach, W.E. 2013. *Organizational Cultural Assessment Questionnaire. International And Pan-American Copyright Conventions*
- Setiyadi, Yusuf Wildan. 2016. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Management Analysis Journal*, 5 (4).
- Soedarsono, Dewi K. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi: Teori, Model, dan Aplikasinya*. Cetakan Kesatu. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, Spsi., M.SC.,2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*.Jakarta Penerbit PT. Raja GrafindoPersda.

The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docobook.com Internet Source	3%
2	www.researchgate.net Internet Source	2%
3	Yateno Yateno. "INTELLECTUAL CAPITAL IMPACT PADA FINANCIAL PERFORMANCE PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2020 Publication	2%
4	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
5	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%

8	jurnal.harapan.ac.id Internet Source	1 %
9	Suhaimi Mandala, Uray Husna Asmara, Fadillah Fadillah. "The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation of Teacher Discipline in State Elementary School in Kayong Utara", International Journal of Learning and Instruction (IJLI), 2019 Publication	1 %
10	ojs.unm.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1 %
12	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	1 %
13	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1 %
14	adoc.pub Internet Source	1 %
15	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1 %
16	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %

17	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	1 %
19	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
21	jurnal.unived.ac.id Internet Source	1 %
22	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On

The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
