

Peranan *Quality Of Work Life* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur

Oleh
Desi Anggraini, SE
Amri Nasution, SE, M.Si

ABSTRAK

This research is based on the phenomenon that shows that the quality of work life and job satisfaction cannot work optimally within a company. The purpose of this study was to determine and obtain a study of the Role of Quality of Work Life and Job Satisfaction of Employee Engagement at PT. Indako Trading Coy Medan Makmur Branch.

This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 55 respondents, while the sampling technique used in the study is saturated sampling. The instrument testing uses validity and reliability tests. While the data analysis method uses multiple linear regression with t test, t arithmetic, t table and f table.

The results of the independent variable quality of work life (X1) obtained by t table $0.464 < t \text{ table } 1.67$ and Job Satisfaction obtained t count $6.643 < t \text{ table } 1.67$ with a significant $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is accepted and H_1 is rejected, which means Quality of Work Life has no effect and job satisfaction has a positive and significant effect. The coefficient of determination test results (R²) shows Adjusted R square 0.575 or 57.5%, which means that variations in the quality of work life and job satisfaction can be explained by employee engagement variables, the remaining 42.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life, Kepuasan Kerja Dan Employee Engagement*

A. PENDAHULUAN manajemensumber daya

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi manusia menganggap bahwa perusahaan/lembaga dalam karyawan adalah kekayaan (*asset*) mengelola, mengatur, mengurus, dan utama organisasi yang harus dikelola menggunakan sumber daya manusia dengan baik. Keberadaan sehingga dapat berfungsi secara

produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kualitas kerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Pada kenyataannya untuk menuntut agar karyawan berkualitas bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kualitas kerja seorang

pegawai sangatlah dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dipengaruhi oleh sifat-sifat seseorang seperti sikap, kepribadian, motivasi, latar belakang

keluarga, jenis kelamin, pendidikan dan budaya. Faktor eksternal adalah faktor yang dipengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari ruang lingkup kerja, kepemimpinan suatu perusahaan, kondisi tim kerja atau rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, sistem pembayaran gaji serta kondisi lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia berfokus kepada aspek manusia yang memiliki tugas dalam pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, *rekrutmen*, dan peningkatan kualitas kerja yang baik. Selain itu, SDM juga berhak

memperoleh kompensasi, perlindungan, dan *relationship* yang baik sehingga dapat menstimulus motivasi kerja SDM.

Salah satu masalah yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan adalah ketika karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*). Seringkali kita mendengar perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintahan kehilangan karyawannya dan yang paling tidak dapat diterima oleh perusahaan adalah ketika perusahaan harus kehilangan karyawan-karyawan yang potensial, yang paling berkontribusi bagi perusahaan untuk maju, namun mereka harus keluar dari perusahaan secara sukarela.

Masalah ini menjadi penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan khususnya pihak manajemen sumber daya manusia,

karena kehilangan karyawan berarti kehilangan aset penting diperusahaan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi penting dalam hal ini karena dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas karyawan diperusahaan. Disaat karyawan sudah terikat dengan perusahaan, karyawan secara sadar berkontribusi langsung dengan seluruh kemampuan yang terbaik untuk menjalankan bisnis perusahaan.

Disinilah peran perusahaan untuk membuat seluruh karyawannya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan berada dilingkungan kerjanya. Perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sehingga karyawan memilih untuk bertahan karena merasa puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya.

Kepuasan kerja ini diharapkan mampu mengikat karyawan (*engaged*) sehingga mengurangi angka pengunduran diri. Faktor *quality of work life* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena faktor tersebut dapat menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) diperusahaan.

Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja diperusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh

perusahaan, maka akan berdampak pada pengunduran diri sebagai karyawan diperusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *quality of work life* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur?
2. Bagaimana kepuasan kerjaberpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur ?

Bagaimana *quality of work life* dan kepuasan kerjaberpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT.

Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur? **Landasan Teori**

2.1.1. *Quality Of Work Life*

2.1.1.1. Pengertian *Quality Of Work Life*

Istilah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an (Lokanadha Reddy M & Mohan Reddy p, 2010). Konferensi pertama mengenai QWL dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *Internasional Council for QWL*. Pada pakar sumber daya manusia telah menegemukakan berbagai defenisi QWL.

Untuk mengukur tinggi rendahnya QWL perlu dikembangkan dimensi dari QWL dan dari dimensi tersebut dapat dikembangkan indikator untuk mengukur QWL. Dari telaah literatur yang dilakukan oleh Likanadha Reddy M dan Mohan Reddy P (2010) keduanya

mengemukakan lima dimensi dari QWL sebagai berikut:

- a. Kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Kesehatan dan kesejahteraan pekerja adalah aspek fisik dan psikologi dari individu yang bekerja dalam lingkungan kerja. Asakura dan fijiaki meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung komputerisasi terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja.
- b. Sekuriti pekerjaan. Perubahan dramatik kekuatan tenaga kerja dalam lingkungan kerja menyebabkan perubahan organisasi. Perubahan organisasi seperti perampingan, efisiensi organisasi dan alih daya telah memengaruhi loyalitas, moril, motivasi dan sekuriti pekerjaan para karyawan.

- c. Kepuasan kerja. Komponen kognitif dan perilaku kemudian ditambahkan kepada QWL. Aspek kognitif melukiskan kepercayaan pegawai mengenai pekerjaannya dan situasi pekerjaan. Hal itu berarti seorang pegawai dapat percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi atau sebaliknya. Komponen perilaku melukiskan kecenderungan perilaku pegawai ke arah pekerjaannya.
- d. Pengembangan kompetensi. Pertumbuhan keterampilan dan pengetahuan merupakan aspek penting dari pengembangan kompetensi yang meningkatkan QWL. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dioperasionalkan sebagai sifat dari pekerjaan yang menyediakan peluang dan menstimulasi perkembangan dalam keterampilan dan pengetahuan baik untuk karier maupun pengembangan organisasi.
- e. Keseimbangan pekerjaan dan nonpekerjaan. Komponen utama QWL yang penting bagi pegawai dan majikan, adalah hubungan antara pekerjaan dan kehidupan di rumah. Dalam lingkungan yang makin kompetitif, adalah sulit untuk memisahkan antara rumah dengan kehidupan kerja.

Gambar2.1
Paradigma Konstruk-konstruk QWL



Mengurangi level luapan dapat membantu mengurangi persepsi stres dan stress psikologi dan membantu untuk mempertahankan sejumlah keseimbangan antara kedua lingkungan. Dukungan level rendah yang ada dengan konflik kehidupan kerja yang meningkat menimbulkan resiko level QWL lebih rendah. Oleh karena itu keseimbangan antar kerja dan nonkerja disarankan sebagai salah satu pengukuran QWL.

Disamping dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Chandranshu

Sinha (2013) mengemukakan dimensi QWL lainnya sebagai berikut:

- a. Komunikasi. Untuk mencapai level pertumbuhan personal dari pegawai dipengaruhi oleh kualitas komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang tepat memainkan peran penting untuk mencapai hasil yang lebih baik oleh perusahaan maupun pegawai.
- b. Pengembangan dan pertumbuhan karier. Tujuan daripada perencanaan karier sebagai bagian dari program pengembangan pegawai bukan hanya untuk membantu para pegawai merasa majikan menginvestasikan mereka, tetapi juga membantu para pegawai memanjajementi banyak aspek dari kehidupan mereka dan membebaskan jalur karier mereka. Banyak penelitian telah dilakukan yang mengaitkan perkembangan dan pertumbuhan karier dengan QWL.
- c. Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi salah satu aspek yang banyak diteliti dalam kaitannya dengan QWL. Studi – studi telah menyimpulkan bahwa para

pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai dorongan untuk masuk kerja dan mempunyai sikap positif mengenai pekerjaan diorganisasi daripada yang komitmen organisasinya rendah. Komitmen organisasi juga terkait dengan keinginan untuk meninggalkan (turnover) organisasi. Organisasi berupaya untuk mengembangkan komitmen organisasi agar para pegawai tidak pindah ke organisasi lainnya.

- d. Dukungan emosional supervisor. Dukungan emosional di tempat kerja membantu keseimbangan kerja antara kerja dengan peran-peran keluarga karena level energi pegawai. Dukungan supervisor membantu mendorong level energi pegawai melalui mendiskusikan problem yang terkait dengan keluarga.
- e. Pengaturan kerja yang fleksibel. Pengaturan kerja yang fleksibel berkontribusi kepada motivasi dan dedikasi pekerjaan. Pengaturan kerja memapukan pegawai untuk mempergunakan waktu lebih efisien dengan membuat skedul

aktivitas dengan cara yang cocok dengan situasi terbaik. Salah satu bentuk pengaturan kerja yang fleksibel adalah telekomunikasi atau telework yaitu bekerja dari rumah dengan mempergunakan komputer dan telepon dengan menransfer bahan-bahan pekerjaan melalui modem dan jalur telepon dengan ke kantor suatu pengaturan kerja yang banyak dipakai tahun 1990-an ketika komputer personal dan internet banyak digunakan di perusahaan.

- f. Budaya responsif pegawai keluarga. Budaya organisasi yang mengombinasikan peran kerja dan keluarga penting bagi pegawai yang mencari keseimbangan antara kerja dan keluarga. Suatu dukungan lingkungan kerja menyediakan pegawai sumber-sumber emosional seperti pemahaman, nasihat dan pengakuan. Jika organisasi mempunyai pemahaman sikap terhadap para pegawai yang mengombinasikan peran kerja dan keluarga (budaya responsif keluarga) pegawai tak mungkin untuk khawatir terhadap peluang karier jika mereka mengurangi

- jumlah jam kerjanya karena tanggung jawab keluarga.
- g. Motivasi pegawai. Persepsi umum adalah pegawai meninggalkan organisasi untuk upah yang lebih tinggi. Hipotesis ini walaupun secara intuisi menarik, akan tetapi tidak mencukupi untuk melukiskan semua keseluruhan gambar untuk tenaga kerja penasar. Penting untuk diakui bahwa para individu mempunyai motif unik untuk bekerja dan sering kompleks untuk mengetahui apa yang memotivasi para tenaga kerja.
- h. Iklim organisasi. Faset afektif iklim organisasi terutama terdiri dari kualitas hubungan dalam organisasi, ini merupakan komponen kritical dalam hubungan sosial dalam iklim organisasi dan telah dipakai dalam penelitian iklim organisasi di masa lalu. Faset iklim kognitif terdiri dari suatu rasa mendapatkan imbalan instrinsik dari pekerjaan seseorang terdiri dari keberartian, kompetensi, penentuan diri sendiri, pengaruh dan intervensi kerja-keluarga.
- i. Dukungan organisasi. Dukungan oragnisasi didefinisikan sebagai jumlah jam kerjanya karena tanggung jawab keluarga.
- sampai seberapa jauh para pegawai mempersepsikan bahwa organisasi memberi nilai kontribusi mereka dan merawat mengenai kesejahteraannya. Hal ini merupakan faktor kunci dalam memengaruhi komitmen pegawai kepada organisasi, kepuasan kerja, dan kualitas umum QWL. Banyak peneliti telah meneliti hubungan anatar persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja dan telah menemukan mempunyai dampak positif terhadap komitmen organisasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.
- j. Imbalan dan benefit. Kebutuhan personal dipuaskan jika imbalan-imbalan dari organisasi seperti kompensasi, promosi, pengakuan dan pengembangan memenuhi harapan yang akan mengarahkan kepada QWL yang terbaik.
- k. Kompensasi. Di samping imbalan dan benefit level dukungan yang diciptakan oleh struktur kompensasi juga merupakan indikasi QWL organisasi.

Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasilpekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2. Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa :

1. *“Input in anything of value that an employee perceives that cintributed to his jib”*. (Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.

2. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from teh job (outvcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.

3. *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job. (Compariso* person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

C. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115). Dalam penelitian ini populasi yang

digunakan adalah Karyawan PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur sebanyak 125 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016:116). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagian refresentif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)} \text{ (Amirin, 2011: 26)}$$

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukurn populasi
- E = Persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditilirir, misal 10% atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1+120(0,10)^2} = 55 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, peneliti menetapkan sampel sebanyak orang dengan taraf kesalahan 10% teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tujuan tertentu.

3. Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data primer (*Primery Data*), pengumpulan data yang diperoleh melalui penelitian dengan turun kelapangan atau langsung kelokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Pengambilan Data Sekunder (*Secondary Date*), pengumpulan data yang dilakukan melalui data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

3.4.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian.

Adapun prosedur dalam pengumpulan data ini, yaitu: membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah, dan dianalisis.

3.4.2. Observasi

Merupakan pengamatan kualitatif secara langsung oleh peneliti untuk mengambil data-data berdasarkan kondisi tertentu sesuai dengan maksud penelitian.

Setelah pengumpulan data selesai, maka dilanjutkan dengan tahap pengolahan data. Adapun tahap pengolahan data yang akan digunakan, yaitu:

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan supaya data yang telah dikumpulkan dapat:

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca

sehingga membuat data mudah dimengerti.

- b. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru.

- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan.

2. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung pada anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert.

Wawancara

Merupakan suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam organisasi untuk memperoleh data yang berhubungan dengan materi pembahasan.

Teknik Analisis Data

Pengumpulan data yang dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif akan diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif.

Menurut Sugiyono (2016: 206) “metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil peneliti tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017:275) bahwa:“Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau

lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dengan variabel terikat Keterikatan Karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Keterikatan

Karyawan

X₁ = Kualitas

Kehidupan Karyawan

X₂ = Kepuasan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = error/

variabel pengganggu

3.6.2 Koefisein Determinasi

Koefisein determinasi mengukur proporsi variabilitas Y sebagai akibat penggunaan variabel

bebas di dalam model regresi. Untuk mengukur koefisien determinasi rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum \epsilon^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}$$

Uji Signifikansi

1. Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Independen terhadap variabel dependen secara parsial, menentukan t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{s_{b1}}$$

Dimana:

b_1 = nilai koefisien variabel independen (variabel X)

s_{b1} = nilai standar error dari variabel independen (variabel X).

1. Merumuskan hipotesis

1. Kualitas Pelayanan H_0 = Kualitas Pelayanan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelanggan.

H_a = Kualitas Pelayanan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelanggan.

2. Kebijakan Tarif

H_0 = Kebijakan Tarif tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelanggan.

H_a = Kebijakan Tarif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelanggan.

2. Kreteria pengambilan keputusan

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.10$: Maka H_0 ditolak H_a diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 0.10$: Maka H_0 diterima H_a diterima.

2. Uji F (Simultan)

2. Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model regresi secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus berikut yaitu dengan uji F (Sugiyono, 2017 :234-235).

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

R : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variable independen

n : jumlah anggota sampel

Menentukan hipotesis Uji F:

H_0 : tidak berpengaruh secara bersama-sama Kualitas Kehidupan Karyawan, kepuasan Kerja terhadap Keterikatan karyawan

H_a : berpengaruh secara bersama-sama motivasi, terhadap Kualitas Kehidupan Karyawan, kepuasan Kerjaterhadap Keterikatan karyawan

2) Kreteria pengujian

1. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$,pada $\alpha = 0.10$: maka H_0 ditolakdan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) semua variabel independen terhadap variabel dependen.

2. $F_{hitung} < F_{tabel}$,pada $\alpha = 0.10$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) semuavariabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hal-hal yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kuesioner nomor 1 berkaitan tentang Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik dengan jawaban responden, terdapat 1 orang atau 1,8% sangat tidak setuju, 1 orang atau 1,8% sangat tidak setuju,

8 orang atau 14,5 kurang setuju, 33 orang atau 60 % setuju dan 12 atau 21,8 sangat setuju.

2. Hasil kuesioner nomor 2 berkaitan tentang Saya berfikir positif terhadap orang lain dalam lingkungan kerja saya dengan jawaban responden, terdapat 2 orang atau 3,6% tidak setuju, 8 orang atau 14,5% kurang setuju, 36 orang atau 65,5% setuju dan 9 orang atau 16,4% sangat setuju.

3. Hasil kuesioner nomor 3 berkaitan tentang Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja dengan jawaban responden, terdapat 10 orang atau 18,2 kurang setuju, 20 orang atau 36,4% setuju, dan 25 orang atau 45,4% sangat setuju.

4. Hasil kuesioner nomor 4 berkaitan tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya dengan jawaban respondn, terdapat 2

orang atau 3,6% sangat tidak setuju, 7 orang atau 12,7% tidak setuju, 9 orang atau 16,4% kurang setuju, 20 orang atau 36,4% setuju, 17 orang atau 30,9% sangat setuju.

5. Hasil kuesioner nomor 5 berkaitan tentang Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan dengan jawaban responden, terdapat 9 orang atau 16,4% sangat tidak setuju, 10 orang atau 18,2% tidak setuju, 9 orang atau 16,4% kurang setuju, 18 orang atau 32,7% setuju, 9 orang atau 16,4% sangat setuju.

Hal - hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kuesioner nomor 1 berkaitan tentang Tingkat kejujuran sebagai karyawan dengan jawaban responden, terdapat 10 orang atau 18,2% kurang setuju, 32 orang atau 58,2% setuju, dan 13 orang atau 23,6% sangat setuju.

2. Hasil kuesioner nomor 2 berkaitan tentang Menjaga etika selama bekerja dengan jawaban responden, terdapat 9 orang atau 16,4% kurang setuju, 29 orang atau 52,7% setuju, dan 17 orang atau 30,9% sangat setuju.

3. Hasil kuesioner nomor 3 berkaitan tentang Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada sasaran dengan jawaban responden, terdapat 1 orang atau 1,8% sangat kurang setuju, 3 orang atau 5,5% tidak setuju, 6 orang atau 10,9% kurang setuju, 33 orang atau 60% setuju, dan 12 orang atau 21,8% sangat setuju.

4. Hasil kuesioner nomor 4 berkaitan tentang Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja dengan jawaban responden, terdapat 1 orang atau 1,8% sangat kurang setuju, 2 orang atau 3,6% tidak setuju, 3 orang atau 5,5% kurang setuju, 25 orang atau 45,5% setuju,

dan 24 orang atau 43,6% sangat setuju.

5. Hasil kuesioner nomor 5 berkaitan tentang Perusahaan harus memiliki kepekaan dalam penilaian prestasi kerja pegawainya dengan jawaban responden, terdapat 9 orang atau 16,4% sangat tidak setuju, 10 orang atau 18,2% tidak setuju, 9 orang atau 16,4% kurang setuju, 18 orang atau 32,7% setuju, dan 9 orang atau 16,4% sangat setuju.
6. Hasil kuesioner nomor 6 berkaitan tentang Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai dengan jawaban responden, terdapat 4 orang atau 7,3% sangat tidak setuju, 8 orang atau 14,5% tidak setuju, 10 orang atau 18,2% kurang setuju, 21 orang atau 38,2% setuju, dan 10 orang atau 18,2% sangat setuju.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan secara rinci tentang hal-hal

yang berkaitan dengan keterikatan karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kuesioner nomor 1 berkaitan tentang Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan jawaban responden, terdapat 1 orang atau 1,8% tidak setuju, 6 orang atau 10,9% kurang setuju, 27 orang atau 49,1% setuju, dan 21 orang atau 38,2% sangat setuju.
2. Hasil kuesioner nomor 2 berkaitan tentang Saya sangat senang belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan saya dengan jawaban responden, terdapat 2 orang atau 3,6% sangat tidak setuju, 6 orang atau 10,9% kurang setuju, 29 orang atau 52,7% setuju, dan 18 orang atau 32,7% sangat setuju.
3. Hasil kuesioner nomor 3 berkaitan tentang Saya akan selalu ikut serta dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dengan jawaban responden, terdapat 2 orang atau 3,6%

tidak setuju, 6 orang atau 10,9% kurang setuju, 26 orang atau 47,3 setuju, 21 atau 38,2% sangat setuju.

4. Hasil kuesioner nomor 4 berkaitan tentang Saya dengan senang hati melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya, terdapat 1 orang atau 1,8% tidak setuju, 6 orang atau 10,9% kurang setuju, 27 orang atau 49,1% setuju, dan 21 orang atau 38,2% sangat setuju.
5. Hasil kuesioner nomor 5 berkaitan tentang Saya berangkat kerja dengan hati yang mantap dengan jawaban responden, terdapat 8 orang atau 14,5% kurang setuju, 28 orang atau 50,9% setuju, dan 19 orang atau 34,5% sangat setuju.
6. Hasil kuesioner nomor 6 berkaitan tentang Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai pada waktunya dengan jawaban responden, terdapat 3 orang atau 5,5% kurang setuju, 27 orang atau

49,1% setuju, dan 25 orang atau 45,5% sangat setuju.

4.3 Uji Statistik

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1. Uji validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.00 windows dan dapat dilihat kolom corrected item-total correlation. Dengan jumlah $N = 55$ maka $df = 55 - 2 = 53$ diperoleh r tabel = 0,2656. Selanjutnya nilai r tabel tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung yang telah diketahui di dalam output. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid dan biasa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan analisis tersebut, tingkat validitas instrumen ini dianalisis dengan cara mengkorelasikan skor item tiap pertanyaan dan skor total untuk seluruh pertanyaan. Oleh karena itu, harga korelasi yang dipakai adalah koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan untuk jawaban yang responden, sehingga besaran yang digunakan untuk menyimpulkan

tingkat validitas angket dapat diringkas sebagai berikut:

nilai r hitung $>$ r tabel ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk angket jawaban responden dari variabel Kualitas Kehidupan kerja (X1) dapat dinyatakan valid, Sehingga tidak perlu dilakukan pengujian kedua terhadap variabel tersebut.

r hitung $>$ r tabel ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk angket jawaban responden dari variabel Kepuasan Kerja(X2) dapat dinyatakan valid, Sehingga tidak perlu dilakukan pengujian kedua terhadap variabel tersebut.

dapat dilihat semua nilai r hitung $>$ r tabel ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk angket jawaban responden dari variabel Keterikatan Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, Sehingga tidak perlu dilakukan pengujian kedua terhadap variabel tersebut.

4.3.1.2.Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk

mengetahui, apakah instrumen tersebut telah *reliable* dengan melihat nilai Cronbach's alpha. Uji Reliabilitas untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Sesuatu *koesioner* dikatakan *reliable* jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 menunjukkan data penelitian dinyatakan reliabel.

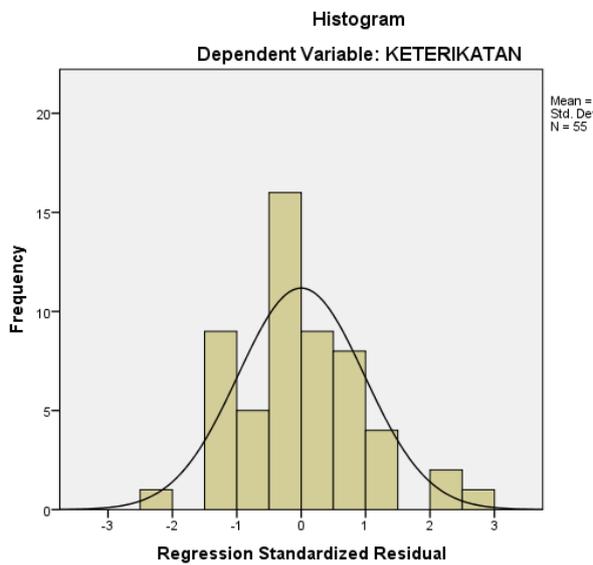
Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,60 Kualitas Kehidupan Kerja yaitu sebesar 0,798, Kepuasan Kerja sebesar 0,798 dan Keterikatan Karyawan sebesar 0,857. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa semua instrument penelitian ini adalah reliabel.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

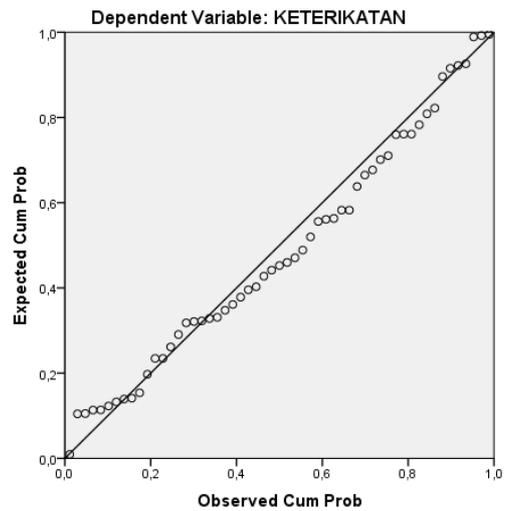
4.3.2.1.Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak.

Gambar 4.2
Histogram Uji
Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2

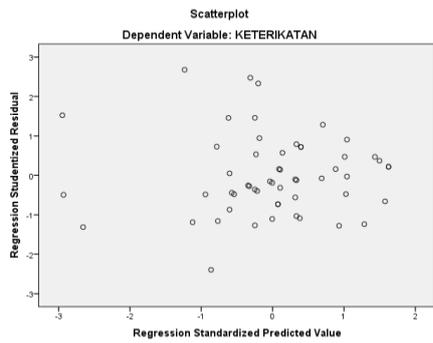
Grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi data yang berbentuk lonceng tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Oleh karena itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi menunjukkan hasil yang normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak melenceng kekiri atau kekanan, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diogonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Gambar 4.4

Hasil Uji
Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS
22

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4.3.2.2.Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unsta	St	T	S	Collin
	ndard	an		i	earity
	ized	da		g	Statisti
	Coeff	rdi		.	cs
	icient	ze			
	s	d			
		C			

Dependent Vaiabel Prestasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

22

Dari hasil perhitungan yang ada pada table hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan model

regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)	t	Significance
1 (Constant)	5,045	,113	3,630	,000
Kualitas	-,010	-,032	-,280	,384
Kepuasan	-,126	-,304	-,961	,000

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

22

Dari hasil uji multikolinearitas menggunakan uji Glejser hasil signifikansi dari variabel bebas menunjukkan sebesar 0,062 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

4.3.3.1 Uji T Hipotesis (parsial)

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	T	Significance
1 (Constant)	6,213	,260	2,361	,019
KU	0,009	,051	,046	,486
ALI	,008	,046	,036	,486
TAS	0,007	,045	,035	,486

KEP	,1	,729	6	,
UAS	7	1	,	0
AN	3	1	6	0
	8		4	0
			3	

a. Dependent Variable: Keterikatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS
22

Dari Tabel Coefficient diatas, di dapat nilai a = 6,194, b = 0,40, dan c = 0,738.

Dari besarnya nilai a, b dan c tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Dari data diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + c$$

$$Y = 6,194 + 0,40x_1 + 0,738x_2 + C$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut,dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,194 menyatakan bahwa jika tidak ada Kualitas Kehidupan Kerja (X) maka variabel Keterikatan Karyawan(Y) adalah sebesar 6,194.
2. Koefisien regresi X1 = 0,40menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Kualitas Kehidupan Kerja, maka terjadi peningkatan

Keterikatan Karyawan sebesar 0,40.

3. Koefisien regresi X2 = 0,738 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Kualitas Kehidupan Kerja, maka terjadi peningkatan Keterikata Karyawan sebesar 0,738.

4.3.3.2 Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

ANOVA

ANOVA^a

Model	Su	D	M	F	S
	m	f	ea		i
	of		n		g
	Sq	Sq			.
	ua	ua			
	re	re			
	s				
1	Reg	34	2	17	3
	ress	7,		3,	5,
	ion	15		57	2
		1		5	0

	2	0
	6	^b
Residu	25	5,4
Total	60	5
Model	3,4	
	38	
	2	

a. Dependent Variable: Keterikatan

b. Predictors: (Constant), Kualitas kehidupan kerja,kepuasan kerja dan keterikatan karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

22

Dalam penelitian ini diperoleh nilai F Tabel sebesar 2,78 ($\alpha = 5\%$ $df1 = 3$, $df2 = 71$). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F Hitung sebesar 35,226. Sehingga dengan membandingkan antara F Hitung dan F Tabel, maka didapatkan nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel ($35,226 > 2,78$). Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara simultan t berpengaruh terhadap variabel terikat.

4.3.3.3 Uji Determinasi

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi variabel terikat dipengaruhi oleh variasi variabel bebas.

Tabel 4.15

Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.575	.559	2,21980	1,626

a. Predictors: (Constant), kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Keterikatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

22

Hasil uji Adjusted R2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,575, bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 57,5% dalam meningkatkan keterikatan karyawan dan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh kontribusi variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dari tabel 4.16 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 35,226 > Ftabel 2.78 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis (H0) diterima yaitu Kualitas, dankepuasansecara bersama-sama tidak berpengaruh dan signifikan terhadap keterikatan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur. Dari tabel 4.15, didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + c$$

$$Y = 6,194 + 0,40x_1 + 0,738x_2 + C$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut,dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,194 dengan parameter positif menunjksn bahwa semua variabel bebas (kualitas dan kepuasan) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan terhadap keterikatan.
2. Nilai koefisien regresi X1 yaitu Kualitas sebesar 0,40 dengan nilai signifikan 0,645 artinya jika dimensi X1 mengalami peningkatan, maka keterikatan

akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien regresi X2 yaitu kepuasan sebesar 0,738 dengan nilai signifikan 0,000 artinya jika dimensi X2 mengalami peningkatan, maka keterikatan akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda $Y = 6,194 + (0,40) + 0,73$. Dari persamaaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut: $b_0 =$ konstant $= 6,194$ menunjukkan besarnya nilai dari variabel keterikatan karyawan (Y). Apabila nilai variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja(X2)sama dengan nol atau konstan, maka Y sebesar 6,194.

$b_1 =$ koefisien regresi untuk Kualitas Kehidupan Kerja (X1) = 0,40 berdasarkan koefisien regresi *Maintenance* (X1) sebesar = 0,40 dan bertanda negatif. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya perubahan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$b_2 =$ koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja (X2) = 0,738 berdasarkan koefisien regresi Kepuasann kerja(X2) sebesar =

0,738 dan bertanda negatif. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya perubahan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya, hasil pengujian persial (T) Kualitas kehidupan kerja didapat nilai $t\text{-hitung} = 0,464 < t\text{-tabel} = 1,67$ dan Kepuasan kerjadidapat $t\text{-hitung} = 6,643 < t\text{-tabel} = 1,67$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap prestasi kerja pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur.

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa rutinitas Kualitas kehidupan kerja, dan Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Kartono, Dr, 2017, *Personality employee, Engagement, Emotional, Intellegence, Job Burnout*, Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Triatna, Dr, Cepi, 2016, *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Kaswan, 2012, *Manjemen Sumber Daya Mnausia, Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hamali, Arif, Yusuf, 2016, *Manajemen Sumber*
- Wibowo, 2014, *Manjemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan, Dr, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi, J, Prof, Dr, 2011, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers

- Sinambela, Poltak, Lijan. 2012.
Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Graha
Ilmu
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta : Rajawali
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Erlangga
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2016. *Metodologi
Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Rustono dan Akbary. 2015. *Jurnal
Employee Engagement*

