

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.

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 menekankan 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 faktorpenting. Sesuai dengan pendapat dari Snelldan Bohlander (2013:89) kalau manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam organisasi, menciptakanpekerjaan, membentuk kelompok kerja, mengembangkan karyawan yangmemiliki keahlian, mengenalisesuatu pendekatan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan imbalan kepada mereka atasusaha dalam bekerja.

Tugas dari manajemen sumber dayamanusia (SDM) merupakanpenerapan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmentserta seleksi, penempatanandpembinaan karir danjuga pembelajaranserta pelatihan. Fungsi-fungsi manajemen SDM tersebut akan meningkatkankemampuan SDM untuk berkarya karena sudah memperoleh bekal pengetahuanserta keahlian dan ditempatkan padaperan yangtepat (therightmanonthe right place) (Rivai & Jauvani, 2009:14).

Organisasi pada saat ini harus mampu untuk tingkatkan mutu sumber dayanya supayabisa menggapai tujuan organisasisecara maksimal, sepertiyang dikatakan oleh MathisdanJackson (2006:97) bahwa sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem resmi dalam suatu organisasi untuk menetapkanbahwa kemampuansetiap orangdalam organisasitersebut digunakansecara efisien serta efektif gunamenggapai tujuanorganisasi.

Keahlian yang dimiliki karyawan pastinya berbeda-beda, tetapi karyawan diharap bisa membagikan ide-ide baru kepada organisasi dengan ikut serta pada pencapaian tugas yang diberikan. Sepertiyang dikatakanolehKahn (2011:98) dalamAlbrecht (2010:33) bahwa keterikatan karyawanataupun dikenal dengan Employee engagement mencakup pemanfaatan karyawan organisasi untuk mempunyai peran dalampekerjaan. Employee engagementselama bekerja merupakan karyawan yang seluruhnya terhubung secara kognitif,emosional (terdapatnya pengaruh positif), fisik (upayamemotivasi), serta eksistensial dengan peran pekerjaan mereka, serta menurut pendapatlain employee engagementmerupakan keterlibatanindividu dengankepuasan, sertaantusiasme karyawanuntuk melaksanakanpekerjaan yangkaryawan lakukan.

Keterikatan karyawan (employeeengagement) jadi penting dalam hal ini sebab bisa menunjang dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan. Disaat karyawan telah terikat dengan perusahaan, karyawansecara sadarmemahami akankepentingan bisnis yangdijalankan olehperusahaan, yangpada akhirnya bisa membuatkaryawan berkontribusilangsung dengansegala keahlianyang terbaikdari dirinyasendiri untuk melaksanakanbisnis perusahaan. Karyawan yang memberikan keahlian terbaik akan berdampak pada performa perusahaan (Saks,2016:128). Disinilahperan dari perusahaan untuk menciptakanseluruh karyawannya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya serta aman beradadiarea kerjanya sehingga perusahaan harus memperhatikan serta memelihara kualitaskehidupankerja (qualityof work life)sehingga membantumenumbuhkan 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 denganstruktur serta sistemorganisasi, budayaorganisasi, visidan misi yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yangbisa menciptakan karyawan merasaterikat merupakan budaya organisasi yang mempunyainterbukaan, perilaku suportif, keadilan serta kepercayaan terhadapnilai organisasidan komunikasiyangbaik. Sashkindan Rosenbach(2013:3) mendefinisikan budaya organisasisebagai nilai serta kepercayaan yang salingdibagikan diantaraanggota organisasitertentu. Keberhasilansuatu organisasitidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang melekat pada tiapanggotaperusahaan.

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 antarakesuksesan dan ketidaksuksesan 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 bagaimanabudaya 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 usahayang bergerak dibidang jasa outsourcing (Penyedia Tenaga Alih Daya), berbagaimacam tenaga alih daya yang disalurkan oleh PT. Wahyu Septyan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan Tenaga Alih Daya seperti officeboy, securit driver, claning serice dan lainsebagainya.

Semakinbesarnya persainganusaha 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 hubunganerat terhadap client guna terciptanya loyalitas client yang berkesinambungan terhadap PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Haltersebut tentunyaperlu pera efektif karyawan agar tidak terjadinya kendal atau kluhan dariclient, salahsatu caraagarpelayanan terbaik tetapterjagayaitu denganmemberikansuasana kerjadanbudayaperusahaan yang baik bagi karyawanagar tubuhnya semangat kerja dan meningkatkan keterikatan karyawanpadaperusahaan..

LANDASAN TEORI

Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Kulitas keidupan 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 organsasi, baik emosional ataupun intelektual. Keempat hal tersebut terdapat pada *employee engagment* ang ditunukkan olehhasil riset Haidan Sims (2012) yang mengidentifikasi *employeeengagement* dengan menggunakan 4 faktor definitif: (1) Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi; (2) Kebanggaandalampekerjaan dan dalam organisasi; (3) Kesediaan untuk mendukungmanfaat sertakeuntungan dari pekerjaandan organisasi;serta (4) Kepuasan dengan pekerjaandan organisasi.

Hasilriset 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 pembuatankeputusan sertaaspek-aspek yanglain dalam penerapan MSDM yangditeliti.

Menurut Davisdan Newstrom (2010) kualitas kehidupan kerja mengacu pada kondisi menyenangkan ataupun tidaklingkungan kerja bagi orang-orang yang ikut serta di dalamnya. Hal yang utamadari kualitas kehidupan kerja yakni dampaknyauntuk individu tersebut ialahpekerjaan bisamengakibatkan orang menjadilebih baikbukan orang-orang bisamengerjakan pekerjaanlebih baik. Kualitas kehidupan kerja yangtinggi meliputi perasaanpositif terhadappekerjaannya sebabsuatu motivasi menunjukkan pekerjaan serta suatu keseimbangan yang baikantara kehidupan serta nilai-nilaiindividu 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, udaya organisasiakan mempengaruhi pula terhadapefektif atau tidaknyauatu organisasi. Dalamrangka mewujudkan budaya organisasiyang sesuaiditerapkan pada suatuorganisasi, sehingga dibutuhkan adanyadukungan sertapartisipasi dariseluruhanggota yang terdapat dalam lingkup organisasi tersebut.

Konsep Keterikatan Karyawan

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

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 Signifikan (β 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 $3,014 > t \text{ tabel } 2.00247$, 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 $4,609 > t \text{ tabel } 2.00247$, 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 $4,037 > F \text{ tabel } 3,16$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

atau dengan kata lain kualitas kehidupankerja (X1) dan budaya oganisasi (X2)secarasimultan berpengaruhterhadap keterikatan karyawan (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 didalam 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, Ramalho, dan Brochado (2017) membuktikan bahwa *quality of work life* berdampak positif pada *work engagement*. Yusuf Wildan Setiyadi (2016) juga menemukan bahwa *quality of worklife* secara signifikan 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 akan 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 > Ftabel 3,16, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kualitas kehidupan kerja (X1) dan
4. 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/_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 Organisasi Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah". *Jurnal UII*,
- Hian dan Einstein. 2017. *Quality Of Work Life: What Can Unions Do*. SAM Advance Management Journal, Spring. Singapore.
- Husnawati. 2016. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan 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 Posiblilities*, 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.