

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KARYAWAN) DIVISI NON PRODUKSI
PT. TEJA SEKAWAN GROUP**

Novita Dwi Indriyani⁽¹⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya; bee.indriyani89@gmail.com

Rizka Novianty Haninda⁽²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya; rizkanoviantyhaninda@gmail.com

Yudita Enimasariang Lumbu⁽³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso Surabaya; yuditalumbu5141@gmail.com

ABSTRACT

Employee engagement has become one of the most popular issues today. In the study of human resource management, this has become popular because employee engagement provides many benefits for the company. The more employees feel bound to the company, the more creative and enthusiastic employees will feel so that they feel enthusiastic about working and exert all their abilities to achieve company goals. The formulation of the problem in this study is to determine whether job satisfaction, organizational culture and quality of work life will have an influence on employee engagement (employee engagement) at PT. Teja Sekawan Group . And the purpose of this study was to determine the effect of each variable job satisfaction, organizational culture and quality of work life on the variable employee engagement (employee engagement) at PT. Teja Sekawan Group . The research data were collected using observation and questionnaire methods, using a saturated sample of 51 respondents from all non-production or office employees at PT. Teja Sekawan Group . The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to prove the research hypothesis. The data that has met the validity, reliability, and classical assumption tests are then processed to obtain a regression equation. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that each variable of job satisfaction, organizational culture and quality of work life has a positive and significant effect on the variable employee engagement (employee engagement) at PT. Teja Sekawan Group .

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational culture; Quality Of Work Life; Employee Engagement (Employee Engagement).*

ABSTRAK

Employee engagement atau keterikatan karyawan telah menjadi salah satu isu populer saat ini. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, hal ini menjadi populer karena *employee engagement* memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Semakin karyawan merasa terikat kepada perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih kreatif serta bersemangat sehingga merasa antusias dalam bekerja dan mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* akan memberikan pengaruh terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) di PT. Teja Sekawan Group . Serta tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap variabel *employee engagement* (keterikatan karyawan) di PT. Teja Sekawan Group . Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner, menggunakan sampel jenuh sebanyak 51 responden seluruh karyawan non produksi atau office di PT. Teja Sekawan Group . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data yang telah memenuhi uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik kemudian di olah untuk mendapat persamaan regresi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* (keterikatan karyawan) di PT. Teja Sekawan Group .

Kata kunci: *Kepuasan Kerja; Budaya Organisasi; Quality Of Work Life; Employee Engagement (Keterikatan Karyawan).*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini manajemen sumber daya manusia berperan penting dan menjadi fokus organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain pada organisasi atau perusahaan. Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia saat ini sudah mengarah pada *human capital*, dimana sumber daya manusia tidak lagi di anggap sebagai fungsi penunjang tetapi sebagai kunci keberhasilan bagi suatu organisasi. Sebagai aset penunjang keberhasilan suatu organisasi, maka diperlukan adanya rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Employee engagement atau keterikatan karyawan telah menjadi salah satu isu yang populer saat ini. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, hal ini menjadi populer karena *employee engagement* memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Semakin karyawan merasa terikat kepada perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih kreatif serta bersemangat sehingga merasa antusias dalam bekerja dan mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Affini dan Surip, 2017).

Membangun *employee engagement* dalam perusahaan tidaklah mudah, perusahaan akan selalu menghadapi persoalan dan tantangan baru. Masalah yang dihadapi organisasi pada umumnya ialah kompetensi, kemajuan teknologi, pemeliharaan kualitas produk, peningkatan efisiensi karyawan, pertumbuhan yang pesat, jenis bisnis baru, inovasi dan kepemimpinan baru.

PT Teja Sekawan Group merupakan salah satu perusahaan *manufacturing* dibidang produksi ubin lantai atau keramik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dari Granito saat ini untuk dapat terus bertahan dan tidak tertinggal dengan pelaku bisnis sejenis. Peningkatan kualitas secara terus-menerus dan inovasi produk yang berkelanjutan, pelayanan prima serta menjaga kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama dari perusahaan. Maka dari itu pihak manajemen terus memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan tersebut.

Hal ini tidak sesuai dengan fakta yang peneliti amati di lapangan, dimanamasih rendahnya rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaannya dapat dilihat dari hasil kerja yang kurang maksimal. Kualitas produksi yang buruk, banyaknya barang *reject* atau tidak sesuai standar kualitas yang ditetapkan menjadikan target hasil produksi setiap harinya tidak maksimal. Hasil penjualan yang tidak mencapai target hampir di setiap bulan membuat pengeluaran Granito lebih besar dibanding pemasukan, yang apabila dibiarkan semakin lama akan berdampak bagi kelangsungan perusahaan.

Banyak faktor yang membuat rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan tidak terjalin dengan baik, salah satunya rendahnya kepuasan kerjayang dirasakan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi Granito yang saat ini sedang tidak terlalu baik membuat pihak manajemen melakukan cara untuk melakukan *cost efficiency* salah satunya membatasi jumlah lembur yang berdampak pada kurangnya pendapatan karyawan dan mengurangi rasa kepuasan dalam bekerja. Hal ini berakibat pada penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kepuasan kerja sebagai bentuk respon dari karyawan atas pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan nilai-nilai dari setiap karyawan (Rugiyanto, 2018), hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan dan searah terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* (keterikatan karyawan). Denison (2010) yang dikutip dalam Puspita dan Sembiring (2016) perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan bahwa keterikatan karyawan jugatergolong tinggi dan sebaliknya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lemah dapat dipastikan keterikatan karyawannya juga rendah. Sehingga penting di dalam perusahaan menanamkan budaya organisasi yang kuat agar meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Keterikatan karyawan yang rendah dapat di lihat dari pemahaman mengenai budaya organisasi yang masih kurang pada sebagian besar karyawandi PT Teja Sekawan Group . Masih sedikit karyawan yang paham dan menjalani dengan baik nilai-nilai perusahaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam memunculkan performa yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Leung dan Wijaya (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan)

Selain dari yang telah dikemukakan sebelumnya untuk menumbuhkan sikap *engagement* karyawan terhadap perusahaan, diperlukan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan karyawan dan keluarganya. Perusahaan sebagai tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu hidupnya memiliki peran dan tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikis maupun sosial karyawan (Irmawati dan Wulandari, 2017).

Quality of work life yang kurang baik di Granito dapat dilihat dari tingkat *engagement* karyawan yang belum terjalin dengan baik pula, seperti partisipasi kerja dan pengembangan karir yang masih rendah serta

keselamatan dan kesehatan kerja yang perlu diperhatikan karena tingkat risiko bahaya bekerja di Granito cukup tinggi. Terpenuhinya kebutuhan fisik, psikis maupun sosial karyawan akan membawa dampak yang positif tidak hanya bagi karyawan, namun juga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2018) bahwa *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan).

Pentingnya membangun kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi yang baik dan *quality of work life* yang terjalin seimbang merupakan salah satu solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan) Divisi Non Produksi PT Teja Sekawan Group ”**

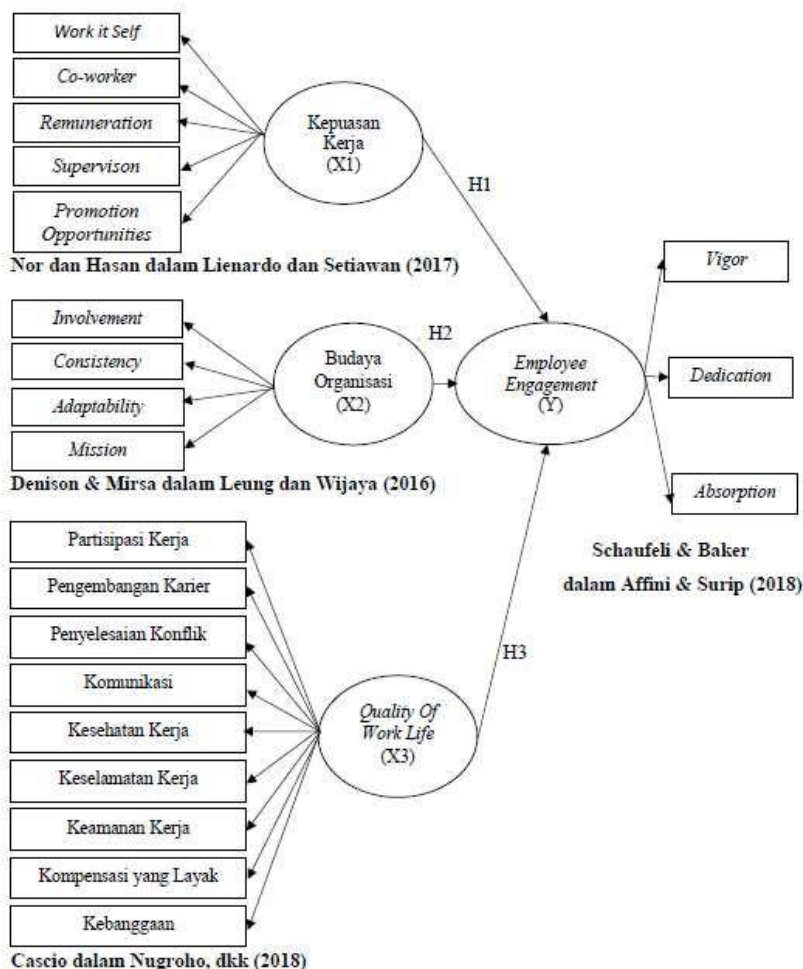
METODE

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode yang menekankan aspek secara obyektif terhadap fenomena sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat Surya Bintarti (2015:4) yang menyatakan penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan.

B. Kerangka konsep Penelitian

Desain penelitian merupakan gambaran alur dari penelitian yang dilakukan. Adapun desain penelitian sebagaimana tergambar dibawah ini:



C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Bintarti, 2015:97). Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Bintarti (2015:98) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan dengan pertimbangan yang ada.

Dalam penelitian ini populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan office atau non produksi di PT Teja Sekawan Group , yang berjumlah 51 karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

HRGA	: 11 karyawan
Finance & Accounting	: 10 karyawan
ICT	: 3 karyawan
Procurement	: 6 karyawan
Gudang Hasil Produksi & Logistik	: 4 karyawan
Gudang Bahan Baku	: 2 karyawan
Gudang Spare Part	: 2 karyawan
PPIC	: 2 karyawan
Technology & Development	: 6 karyawan
Engineering	: 3 karyawan
Jumlah Keseluruhan	: 51 karyawan

D. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Dalam analisis penelitian ini menggunakan nonprobability sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Bintarti, 2015:102). Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel jenuh sering diartikan sampel sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Bintarti, 2015:103). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 karyawan office atau non produksi. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teknik Pengumpulan Data

- ✓ **Observasi**, mengobservasi atau pengamatan yang dilakukan secara langsung pada karyawan *staff* atau non produksi di PT Teja Sekawan Group , sebagai objek penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) di PT Teja Sekawan Group .
- ✓ **Data kuesioner**, pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) yang diberikan kepada 51 karyawan non produksi di PT Teja Sekawan Group dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5. Dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 5 : Sangat Setuju (SS)
 - 4 : Setuju (S)
 - 3 : Kurang Setuju (KS)
 - 2 : Tidak Setuju (TS)
 - 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

- ✓ **Studi Kepustakaan**, dilakukan dengan cara mengumpulkan artikel- artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

F. Metode Analisis Data

Data yang akan dianalisa adalah data yang didapat dari jawaban para responden atas kuisisioner yang dibagikan. Analisis data bertujuan menyajikan data secara lebih sederhana agar lebih mudah dipahami. Berikut tahap-tahap analisa data yang dilakukan oleh penulis, yaitu:

a) Teknik Pengujian Instrumen

Menurut Bintarti (2015:120) menyatakan pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati. Secara spesifik semua fenomena disebut variabel penelitian. yang akan digunakan dalam penelitian tugas akhir. Sebelum digunakan harus di uji terlebih dahulu kualitasnya. Untuk menguji kualitas instrumen digunakan SPSS 22.

b) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner dan suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment (Lienardo dan Setiawan, 2017). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data juga valid dan instrumen tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Bintarti 2015:132).

Pada penelitian ini validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk (construct validity). Validitas konstruksi merupakan validitas yang berhubungan dengan konstruksi teori atau konsep atas faktor-faktor yang diukur, dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang didapat dari penjumlahan skor butir untuk instrumen tersebut. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment.

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Atas Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesuai dengan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan di atas dari masing-masing variabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dan r tabel sedangkan untuk mendapatkan rtabel dilakukan dengan tabel r product moment yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 51 orang sehingga dapat diperoleh nilai r tabel yaitu sebesar 0,2759.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Quality Of Work Life dan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) menghasilkan r hitung diatas 0,2759 sehingga 63 butir pertanyaan dalam kuesioner ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach's Alpha untuk menentukan semua instrumen dalam penelitian ini reliabel. Dari semua tabel reliabilitas di atas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Quality Of Work Life (X3) dan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel, dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Quality Of Work Life dan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan)

B. Pembahasan Atas Hasil Analisa Data

Analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas juga uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji regresi berganda, uji hipotesis, uji t parsial masing-masing variabel dan koefisien determinasi termasuk sumbangan efektif dan sumbangan relatif maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembahasan atas kepuasan kerja yang mempengaruhi employee engagement (keterikatan karyawan).

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) sebesar 0,632 kali. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,029 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). Nilai R Square yang didapat adalah sebesar 0,396 jika dibentuk dalam presentase adalah sebesar 39,6%. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Quality Of Work Life berpengaruh sebesar 36,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 60,4%. Dengan sumbangan efektif (SE) variabel X1 sebesar 9,3% terhadap total R Square dan sumbangan relatif (SR) sebesar 23,5% terhadap keseluruhan kuadrat regresi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT Teja Sekawan Group .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (keterikatan karyawan), begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Affini dan Surip (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Dimensi yang memiliki hubungan paling kuat adalah dimensi pay level dengan kepuasan gaji memperlihatkan bahwa jika persepsi kepuasan atas tingkat gaji semakin tinggi, akan meningkatkan rasa kepuasan kerja yang diterima karyawan dengan employee engagement (keterikatan karyawan) yang cukup kuat.

Selain dari pada itu faktor kepuasan lain pun ikut mendukung rasa keterikatan karyawan di antaranya adalah kepuasan terhadap lingkungan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang penting terhadap peningkatan rasa Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT Teja Sekawan Group .

2. Pembahasan atas budaya organisasi yang mempengaruhi employee engagement (keterikatan karyawan).

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,876 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) sebesar 0,876 kali. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,006 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). Nilai R Square yang didapat adalah sebesar 0,396 jika dibentuk dalam presentase adalah sebesar 39,6%. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Quality Of Work Life berpengaruh sebesar 36,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 60,4%. Dengan sumbangan efektif (SE) variabel X2 sebesar 16% terhadap total R Square dan sumbangan relatif (SR) sebesar 40,4% terhadap keseluruhan kuadrat regresi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT Teja Sekawan Group .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leung dan Wijaya (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (keterikatan karyawan), begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Sembiring (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai kepribadian perusahaan, Hal ini menunjukkan budaya perusahaan mempengaruhi seluruh kegiatan karyawan dalam perusahaan, bagaimana mereka bekerja, cara memandang suatu pekerjaan, bekerja dengan kolega, dan melihat ke masa depan.

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan secara langsung dapat mempengaruhi rasa employee engagement (keterikatan karyawan) menjadi lebih meningkat dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan budaya organisasi yang baik dan terstruktur, sehingga dapat

disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang penting terhadap peningkatan rasa Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT Teja Sekawan Group .

3. Pembahasan atas quality of work life yang mempengaruhi employee engagement (keterikatan karyawan). Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel Quality Of Work Life (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,893 menyatakan bahwa setiap kenaikan quality of work life sebesar 1 satuan akan meningkatkan Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) sebesar 0,893 kali. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,015 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan). Nilai R Square yang didapat adalah sebesar 0,396 jika dibentuk dalam presentase adalah sebesar 39,6%. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Quality Of Work Life berpengaruh sebesar 36,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 60,4%. Dengan sumbangan efektif (SE) variabel X3 sebesar 14,3% terhadap total R Square dan sumbangan relatif (SR) sebesar 36,1% terhadap keseluruhan kuadrat regresi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Quality Of Work Life terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT Teja Sekawan Group . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2018) yang menyatakan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (keterikatan karyawan), begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Irmawati dan Wulandari (2017) menyatakan bahwa quality of work life secara signifikan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Strategi untuk dapat meningkatkan employee engagement karyawannya yang dapat dilakukan oleh perusahaan perlunya memperhatikan quality of work life atau kualitas kehidupan kerja yang telah diterapkan kepada karyawan, walaupun quality of work life yang diterapkan sudah dirasa cukup, akan tetapi dengan lebih ditingkatkannya kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan dapat lebih memunculkan sikap employee engagement yang terdapat pada diri karyawan. Langkah-langkah yang perlu dilakukan seperti halnya memperhatikan kompensasi, pengembangan karir serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat disimpulkan bahwa Quality Of Work Life memberikan pengaruh yang penting terhadap peningkatan rasa Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT. Teja Sekawan Group .

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Quality Of Work Life terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) di PT. Teja Sekawan Group maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja yang terpenuhi akan mempengaruhi *employee engagement* (keterikatan karyawan) dimana dengan obyek karyawan PT. Teja Sekawan Group menunjukkan pengaruhnya sebesar 9,3% untuk sumbangan efektif dan sebesar 23,5% untuk sumbangan relatif terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan), hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya rendah. Pengaruh yang rendah dikarenakan rasa kepuasan kerja yang belum terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan turut meningkatkan rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* pada perusahaan di PT. Teja Sekawan Group .
- 2) Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi *employee engagement* (keterikatan karyawan) dimana dengan obyek karyawan PT. Teja Sekawan Group menunjukkan pengaruh sebesar 16% untuk sumbangan efektif dan sebesar 40,4% untuk sumbangan relatif terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan), hal ini menunjukkan pengaruhnya rendah. Pengaruh yang rendah berarti bahwa budaya organisasi belum terkelola dengan baik dan kurang dipahami oleh karyawan. Budaya organisasi perusahaan yang baik dan terstruktur dapat turut meningkatkan rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* pada perusahaan di PT Teja Sekawan Group .
- 3) *Quality of work life* yang baik akan mempengaruhi *employee engagement* (keterikatan karyawan) dimana dengan obyek karyawan PT. Teja Sekawan Group menunjukkan pengaruhnya sebesar 14,3% untuk sumbangan efektif dan sebesar 36,1% untuk sumbangan relatif terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan), hal ini menunjukkan pengaruhnya rendah. Pengaruh yang rendah berarti bahwa *quality of work life* belum terpenuhi dengan baik dan perlunya perbaikan terus-menerus. Dengan meningkatnya *quality of work life* dapat turut meningkatkan rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* pada perusahaan di PT Teja Sekawan Group .

REFERENSI

1. Affini, N.D., Surip, N. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turn Over Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1): pp. 113-127.
2. Bintarti, S. 2015. Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
3. Fatmasari, E., Al, M.M., Wulinda, A.T. 2018. The Effect Of Quality Of Work Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal RJOAS*, 2(74): 1-7.
4. Fauziridwan, M., Adawiyah, W.R., Ahmad, A.A. 2018. Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turn Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 20(1): pp. 1-23.
5. Gunawan, I., Suraya, S.N., Tryanasari, D. 2014. Hubungan Kemampuan Berpikir Kreatif dan Kritis dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Pada Matakuliah Konsep Sains II Prodi PGSD IKIP PGRI Madiun. *Jurnal Premiere Educandum*, 4(1): pp. 10-40.
6. Humairoh., Wardoyo. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *Jurnal Ultima Management*, 9(1): pp. 1-21.
7. Irmawati, Ir., Wulandari, S.A. 2017. Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1): pp. 27-36.
8. Kurnia, S., Kartika, L. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Bank Mandiri Region V Jakarta 3. *Jurnal Kolegial*, 5(2): pp. 121-141.
9. Leung, J., Wijaya, D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Intervening di Restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen*, 4(1): pp. 1-18.
10. Lienardo, S., Setiawan, R. 2017. Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Jurnal AGORA*, 5(1): pp. 1-6.
11. Nugroho, A.R., Widjajaning, B., Bachtiar, S. 2018. Pengaruh Quality Of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement pada Karyawan CV. X Cabang Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Psikologi POSEIDON*, 1(1): pp. 1-13.
12. Prabowo, N.S., Fathoni, A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Engagement Employee dengan Turn Over Intention sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ara Shoes Semarang. *Journal Of Management*, 3(3): pp. 1-7.
13. Priyatno, Dwi. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
14. Puspita, E., Sembiring, J.Dr. 2016. The Influence Of Organizational Culture Towards Employee Engagement in Kantor Wilayah PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kalimantan Barat. *Jurnal e-Proceeding of Management*, 3(3): pp. 3072-3079.
15. Rahmawati, Tri.K., Setiawati, T. 2017. The Influence of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(3): pp. 1-13.
16. Rugiyanto. 2018. Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2): 111-120.
17. Sari, N.P.R., Bendesa, I.K.G., Antara, M. 2019. The Influence Of Quality Of Work Life on Employee Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variable in Star Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal Of Tourism and Hospitality Management*, 7(1): pp. 74-83.
18. Shehri, A.M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., Hamad, R. 2017. The Impact Of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks. *Journal Of Human Resources Management*, 2(7): pp. 1-23.
19. Soewadji, J. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Media Wacana.
20. Wijayanto, A. (2019). Pengaruh Variabel Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Pasta Gigi Pepsodent PT. Unilever Indonesia, TBK. Makro: *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 83-94.
21. Rumpoko, H., & Sidik, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Insan Krida Utama. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 29-33.
22. Alamsyah, E. B., & Rochmatulaili, E. (2019). PELUANG BISNIS KATERING PADA WISATA RELIGI WALI 5. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(2), 10-14.
23. Jamianto, J. (2019). Pelatihan Self Efficacy Dan Dampaknya Terhadap N-ACH Pada Atlet Di Unit Kegiatan Mahasiswa Silat Perisai Diri. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 7-11.

24. Iradawati, S. N. (2019). PENGARUH LOKASI, FASILITAS GEDUNG DAN SERVICE QUALITY TERHADAP LOYALITAS TENANT PADA PT. WAHANA OPTIMA PERMAI SURABAYA. JURNAL EKSEKUTIF, 16(2), 355-378.
25. Suyanto, S. (2019). PELATIHAN ADVERSITY QUOTIENT DAN UPAYA MENDONGKRAK AKTIVITAS “NONGKRONG” SEBAGAI KEBERHASILAN PEDAGANG WARUNG KOPI DI KAWASAN SENTRA KULINER. Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 4(1), 16-25.
26. Suyanto, S. (2019). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Study of Employee Dr. Soetomo University Surabaya). Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 1(1), 1-6.
27. Winarni, E., & Jamianto, N. (2019). PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK JASA PADA VILLA XYZ MALANG. Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 1(1), 12-19.