Jurnal Manajemen Bisnis
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang

ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490
Vol. 13 I No.2, hal 164-173

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Restoran Hokben Poris Paradise

Muhamad Abdul Rosid[1], Rabitha Fazira[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammdiyah Tangerang
[1]rosidkadeudeuh@gmail.com, [2]rabithafaziramm@gmail.com

Received 05 Auguts 2024, Revised 05 September 2024, Accepted 30 September 2024

Keyword	***Abstract***
Employe Engagement, Quality of Work Life, Job Satisfaction	*The purpose of this study is to find out the effect of quality of work life and job satisfaction on employee engagement at HokBen Poris Paradise restaurant.* *This research uses a quantitative approach. The population of this study is 30 employees of HokBen Poris Paradise. The sampling technique in this study is saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression.* *The partial quality of work life results had a positive and significant effect on employee engagement indicated by a table count value (2,159>2,051) with a significance of 0.040. Partial job satisfaction had a positive and significant effect on employee engagement indicated by a table t count value (3.263>2,051) with a significance of 0.003. Simultaneously the quality of work life and job satisfaction had a positive and significant effect on employee engagement with a table F count of F (12,428>3.34) with a significance of 0.000. . Variable quality of work life and job satisfaction in explaining the company's value of 47.9% with R square 0.479 while 52.1% is influenced by other variables.*

Copyright © 2024 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksanaan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (the right man on the right place). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani,2009:14). 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 memahami akan kepentingan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan, yang pada akhirnya dapat membuat karyawan berkontribusi langsung dengan seluruh kemampuan yang terbaik dari dirinya sendiri untuk menjalankan bisnis perusahaan. Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa perusahaan (dalam jurnal Saks,2006).

Disinilah peran dari perusahaan untuk membuat seluruh karyawannya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja (quality of work life) sehingga membantu menumbuhkan keinginan dari masing-masing karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan. Ketika karyawan memilih untuk bertahan diperusahaan, hal ini berarti karyawan memiliki rasa puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Kepuasan kerja ini diharapkan sebagai ungkapan yang baik dan positif yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan

dan karyawan dengan sendirinya merasa terikat (engaged) dengan perusahaan sehingga membantu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor kualitas kehidupan kerja (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 pengunduruan diri sebagai karyawan diperusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri.

Dengan demikian, *Employee Engagement* sangat berpotensi positif bagi HokBen Poris Paradise sebagai objek dalam penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi Employee Engagement tersebut dengan kemudian mengambil judul penelitian **"Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di HokBen Poris Paradise**". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara variabel Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di HokBen Poris Paradise.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan human resources, manpower management, serta mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Menurut Dessler dalam Sutrisno (2016:6) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Dari berbagai penjelasan mengenai manajemen sumber daya manusia dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Quality of Work Life

Quality of Work Life atau kualitas lingkungan kerja Menurut Adya dan Nasharuddin (2016:12) kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan praktik manajemen yang bertujuan menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi. Dalam kondisi organisasi saat ini, pengelolaan kontribusi karyawan merupakan isu penting. Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar apabila mereka merasa memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide dan merasa mampu menjalin hubungan timbal balik dengan perusahaan. Pada akhirnya faktor sumberdaya manusia sangat menentukan kesuksesan dan keunggulan kompetitif organisasi.

Menurut Dubrin (1994) dalam jurnal

Yusuf Wildan dan Sri Martini (2016) "Quality of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met". Kualitas Kehidupan Kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (human needs) dalam suatu lingkungan kerja. terdapat beberapa unsur penting dalam kualitas kehidupan kerja (Quality of work life) yaitu: (1) Partisipasi kerja yaitu pengikutsertaan karyawan dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa karyawan diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan, (2) pengembangan karir adalah manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir karyawan yang potensial dengan cara pemberian kesempaan yang

sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan objektif sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi, (3) Komunikasi yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi, (4) kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, (5) kebanggan yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyaan akan tugas dan kewajiban di perusahaan tempat ia mengabdi.

Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Menurut Afandi (2018 : 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Smith et al dalam Meithiana (2017:45) menyatakan dimensi kepuasan kerja yakni: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. (2) Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya. (3) Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut. (4) Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai. (5) Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keiompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Employee Engagement

Menurut Robinson et al dalam kartono (2017:20) mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai sikap positif yang di tampilkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai – nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan berkerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Saks dalam Kartono (2017:22), memberikan konseptualisasi Employee Engagement yang lebih memperluas konsep keterikatan pegawai dengan menyertakan dua aspek penting yaitu adanya keterikatan kerja (job engagement) dan keterikatan organisasi (organization engagement). Menurut Schaufeli dan Bakker dalam jurnal Grace Lewiuci dan Ronny Mustamu (2016:102) menyebutkan beberapa indikator dari *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) sebagai berikut :

(1) Vigor

Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan, seperti:

a) Memiliki energi yang tinggi
b) Memiliki ketangguhan mental
c) Memberikan usaha terbaik
d) Bertahan menghadapi kesulitan

(2) Dedication

Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan, seperti:

a) Rasa antusias tinggi
b) Memberikan inspirasi
c) Merasa banga
d) Menyukai tantangan.

(3) Absobtion

Gambaran perilau pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan, seperti:

a) Berkonsentrasi penuh.
b) Senang dilibatkan dalam pekerjaan.
c) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan persamaan regresi linear berganda. Sumber data dalam penelitian ini adalah

data primer yang berupa jawaban kuesioner dari responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan juga metode observasi. Ruang lingkup penelitian ini adalah HokBen Poris Paradise dengan sampel yang digunakan adalah 30 karyawan HokBen Poris Paradise.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas QWL

No	r hitung	r table	Keterangan
1	0,772	0.361	Valid
2	0,612	0.361	Valid
3	0,742	0.361	Valid
4	0,652	0.361	Valid
5	0,411	0.361	Valid
6	0,421	0.361	Valid
7	0,485	0.361	Valid
8	0,653	0.361	Valid
9	0,413	0.361	Valid
10	0,655	0.361	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.423	0.361	Valid
2	0.454	0.361	Valid
3	0.403	0.361	Valid
4	0.502	0.361	Valid
5	0.578	0.361	Valid
6	0.389	0.361	Valid
7	0.408	0.361	Valid
8	0.505	0.361	Valid
9	0.460	0.361	Valid
10	0.375	0.361	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Employee Engagement

No	r hitung	r table	Keterangan
1	0.686	0.361	Valid
2	0.699	0.361	Valid
3	0.754	0.361	Valid
4	0.663	0.361	Valid
5	0.706	0.361	Valid
6	0.553	0.361	Valid

Dari tabel di atas hasil pengujian (rhitung > rtabel) maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir soalnya dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas QWL

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Cronbach's Alpha sebesar 0,778 nilai tersebut > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Quality of Work Life (X1) dinyatakan reliabel (dapat dipertanggung jawabkan) juga dapat ditafsirkan dengan kategori Tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,523	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Cronbach's Alpha sebesar 0,523 nilai tersebut > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan reliabel (dapat dipertanggung jawabkan) juga dapat ditafsirkan dengan kategori Cukup.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas *Employee Engagement*

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Cronbach's Alpha

Jurnal Manajemen Bisnis

sebesar 0,739 nilai tersebut > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Engagament (Y) dinyatakan reliabel (dapat dipertanggung jawabkan) juga dapat ditafsirkan dengan kategori Tinggi.

Tabel 7. Kriteria Realibilitas

No	Reliabilitas	Kategori
1	0,90 – 1,00	Sangat tinggi
2	0,70 – 0,90	Tinggi
3	0,40 – 0,70	Cukup
4	0,20 – 0,40	Rendah
5	0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi (2018 : 122)

Maka dapat disimpulkan pada uji reliabilitas variabel X1 ini diperoleh hasil 0.778 yang mana dapat ditafsirkan dengan kategori Tinggi dan X2 diperoleh hasil 0,523 yang mana ditafsirkan dengan kategori Cukup. Sedangkan pada uji reliabilitas variabel Y diperoleh hasil 0.739 yang dapat di tafsirkan dengan kategori Tinggi.

Regresi Sederhana

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,294	2,915		4,561	,000
x1	,284	,087	,524	3,251	,003

a. Dependent Variable: y

Dari Tabel diatas, nilai konstan sebesar 13,294 dan koefisiensi regresi sebesar 0,284. sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 13,294 + 0,284 X1

Dari persamaan regesi sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa :

a) Nilai konstan sebesar 13,294 yang menunjukan bahwa variable Quality of Work Life (X1) nilainya 0, maka tingkat Employee Engagement (Y) nilainya sebesar 0.284.

b) Hasil analisis regresi sederhana pada tabel diatas diperoleh kofisiensi untuk Quality of Work Life (X1) sebesar 0.284 dengan konstanta sebesar 13,294 sehingga model persamaan regresi diperoleh Y = 13,294 + 0,284 X1 yang artinya apabila ada peningkatan Quality of Work Life (X1) sebesar satu poin, maka akan meningkat Employee Engagement (Y) sebesar 0,284.

Tabel 9. Koefisien Hasil Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,938	3,505		2,265	,031
x2	,450	,106	,624	4,226	,000

Coefficientsa

a. Dependent Variable: y

Dari Tabel diatas, nilai konstan sebesar 7,938 dan koefisiensi regresi sebesar 0,450. sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

Dari persamaan regesi sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa :

a) Nilai konstan sebesar 7,938 yang menunjukan bahwa variable Kepuasan Kerja (X2) nilainya 0, maka tingkat Employee Engagement (Y) nilainya sebesar 0.450.

b) Hasil analisis regresi sederhana pada tabel diatas diperoleh kofisiensi untuk Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.450 dengan konstanta sebesar 7,938 sehingga model persamaan regresi diperoleh Y = 7,938 + 0,450 X2 yang artinya apabila ada peningkatan Kepuasan Kerja (X2) sebesar satu poin, maka akan meningkat Employee Engagement (Y) sebesar 0,450.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaann sebagai berikut :

Y = 5,212 + 0,177 X1 + 0,356 X2 + e

Persamaan Regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Koefisien Regresi Quality of Work Life (X1) adalah 0,177, artinya bahwa variabel Quality of Work Life (X1) berpengaruh positif bagi Employee Engagement (Y) karena nilai signifikan 0,040 dimana lebih kecil dari p-value yaitu 0,05

2. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,356 artinya variabel Kepuasa Kerja

(X2) berpangaruh secara positif bagi Employee Engagement (Y) karna nilai signifikan 0,003 dimana lebih kecil dari p-value yaitu 0,05.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda Hasil Uji Regresi X1,X2, terhadap Y

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
,692[a]	,479	,441	3,05969	,479	12,428	2	27	,000

Tabel 11. Interval Koefisien Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:250)

Berdasarkan tabel summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Employee Engagement (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi (R) adalah 0,692 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat.

Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis yang diajukan dalam pembahasan ini adalah :

1. H0 : variabel Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y)
2. Ha : Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y)

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai probabilitas (sig.F change) = 0,000. Karena nilai sig.F change 0,000 < 0,05, maka keputusan nya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya : Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y) di HokBen Poris Paradise.

Analisis Korelasi Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi adalah untuk menentukan besarnya pengaruh variabel Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y). Untuk mengetahui hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life

Berdasarkan table output SPSS, model summary diatas diketahui nilai koefisien Determinasi atau R2 sebesar 0,479. Nilai R2 0,479 berasal dari pengkuadratan nilai koefisien R yaitu 0,692 x 0,692 = 0,479. Besarnya angka koefisien determinasi (R2) adalah 0,479 atau 47,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Employee Engagement (Y) sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya (100% - 47,9% = 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang diteliti.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara parsial dilakukan analisis uji t, uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan uji dua sisi dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Tabel 12. Uji t Quality of Work Life (X1) Terhadap Employee Engagement (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692[a]	,479	,441	3,05969

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life

Jurnal Manajemen Bisnis

Tabel 13. Uji t Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Employee Engagement (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,212	3,529		1,477	,151
Iquality of work life	,177	,082	,327	2,159	,040
kepuasan kerja	,356	,109	,494	3,263	,003

Dari tabel output SPSS diatas, akan diketahui Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Employee Engagement (Y). Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H1 : ada pengaruh variabel Quality of Work Life (X1) terhadap Employee Engagement (Y).

H2 : ada pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS koefisien diatas diketahui nilai signifikansi Quality of Work Life (X1) sebesar 0,040. Karna nilai sig nya 0,040<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh Quality of Work Life (X1) terhadap Employee Engagement (Y).

Diketahui nilai t hitung Quality of Work Life (X1) sebesar 2,159. Karna nilai t hitung 2,159 > t tabel 2,051, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh.

Berikut cara untuk menentukan t tabel : t tabel = (a / 2 : n-k-1 atau residual) t tabel = (0,05/2 : 27) t tabel = (0,025 : 27) t tabel = 2,051.

Berdasarkan tabel output SPSS koefisien diatas diketahui nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,003. Karna nilai sig nya 0,003<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y).

Diketahui nilai t hitung Kepuasan Kerja (X2) sebesar 3,263. Karna nilai t hitung 3,263 > t tabel 2,051, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya ada pengaruh Quality of Work Life (X1) terhadap Employee Engagement (Y).

Uji Simultan F

Untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan analisis uji F (Anova), dimana F hitung dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika F hitung lebih besar dari pada F tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak, sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel maka Ha ditolak dan H0 diterima.

a. Hipotesis

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y)

Ha : Diduga terdapat pengaruh Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y) Hasil perhitungan nilai F hitung dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini :

Tabel 14. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	232,701	2	116,350	12,428	,000[b]
IResidual	252,766	27	9,362		
Total	485,467	29			

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig sebesar 0,000. Karena nilai sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Employee Engagement (Y).

Diketahui nilai F hitung adalah sebesar 12,428. Karna F hitung 12,428 > F tabel 3,34, maka sebagaiman dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Ha diterima atau dengan kata lain Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Employee Engagement (Y).

Berikut cara menentukan F tabel:

F tabel = (k : n-k)

F tabel = (2 : 30 – 2)

F tabel = (2 :28)

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat Pengaruh Quality of Work Life (X1) terhadap Employee Engagement (Y), terbukti dari hasil perhitungan uji t didapat t hitung sebesar 2,159 dan t tabel sebesar 2,051. Dimana t hitung (2,159) > t tabel (2,051).

2. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y), terbukti dari hasil perhitungan uji t didapat t hitung sebesar 3,263 dan t tabel sebesar 2,051. Dimana t hitung (3,263) > t tabel (2,051).

3. Terdapat Pengaruh Quality of Work Life (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y) secara bersama-sama terbukti dari hasil perhitungan uji F didapat F hitung sebesar 12,428 dan F tabel sebesar 3,34. Dimana F hitung (12,428) > F tabel (3,34).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran yang dapat disampaikan kepada restoran HokBen Poris Paradise yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan

Dalam upaya terus meningkatkan keterikatan kerja (Employee Engagement) pada karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena semakin bertambahnya kualitas hidup para pekerja, semakin pula para pekerja akan merasa terikat dan bergantung pada perusahaan ini sehingga sulit bagi pekerja untuk meninggalkan perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan pengaruh Quality of Work Life dan kepuasan kerja bagi perusahaan sangat penting dilakukan guna memberikan rasa Employee Engagement, yaitu rasa keterikatan dengan perusahaan.

C. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu adanya jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adolfina. 2014. ANALISIS KETERKAITAN ANTARA KEPUASAN KERJA, DAN

KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA INDIVIDU. Jurnal JURNAL

EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN

AKUNTANSI Vol 2, No 3 (2014)

Adya H Dan Nasharuddin M. 2016. QUALITY OF WORK LIFE DAN ORGANIZATIONAL

CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBUAH KAJIAN EMPIRIS. Malang : Badan

Penerbitan Universitas Widyagama Malang 2016.

Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323.

Ari, Wibowo S. 2017. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo D.I Yogyakarta. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 1 : 84-96 Februari 2017, ISSN. 2085-7721.

Ariarni, N dan Wulida Afrianty T. 2017. September 2017 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun) (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 4)

Arikunto, Suharsimi 2010. Prosedur Penilitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta, 2010)

Arikunto, Suharsimi. 2018. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara, 2018.

Avianti, DA., Kartika &Lindawati.2017. Analisis

Jurnal Manajemen Bisnis

Quality of Work Life pada Generasi X dan Y Alumni Fakultas Ekonomi dan Manajemant. Jurnal Riset Managemant dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT. 2 (2) : 7-15.

Badeni.,2017, Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung, Alfabeta.

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru

Edy, Sutrisno, 2016, manajemen Sumber Daya Manusia, kencana Prenada Media Group,

Jakarta.

Grace L,P dan Ronny H. Mustamu. 2016. PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA

PRODUSEN SENAPAN ANGIN. Vol.4, No.2, hal. 102 lembar 2.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.

Hasan, Alfani M. 2018. ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE

(QWL)TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRISYARIAH CABANG PEKANBARU. Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and FinanceVolume I Nomor I, Mei 2018p-ISSN 2621-6833 e-ISSN 2621-7465

Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.

Jannatin, M. Kirana. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 1 No. 02 Juni 2012 hal. 144-148.

Kartono. 2017. Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish, Yogyakarta.

Kurnia, Ilahi D. Djudi, Mukzam Arik M dan Prasetya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) (Jurnal Administrasi Bisnis

(JAB)|Vol. 44 No.I Maret 2017) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Malayu S. P. Hasibuan, 2017, Manemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P.Hasibuan, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta. Manulang, 2012. Dasra dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan. Jakarta. Gajah mada press.

Misbahudin, Muayyad D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

Monika, Puspa D dan Ella J, Sagala. 2018. PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK

GENERASI Y. (Studi pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo) (Vol 15 No 2 (2018): Jurnal Manajemen Universitas Telkom)

Nabila Ramadan & Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja Karyawan di Human Capitasl PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol 14- No I April 2014. .

Novita, Linda. 2014. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet dengan Metode Partial Least Square (Studi Kasus PT X). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya. SKR/FTP/2014/25/051401060

Purwanto, 2015. Metodelogi Penelitian Kuatitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan. (Yogyakarta : Pustaka Belajar).

Ramadhoan. 2015. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA

SEBAGAI VARIABEL ANTARA (INTERVENING VARIABLE). Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol.13, No.02 Desember 2015

Riduwan dan Sunarto. (2017). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.

Robbins, S, P. Dan Judge, T, A. "Organizational Behavior", Edisi Empatbelas. Pearson Education Inc, New Jersey, 2011.

Saks, Alan M. 2006. Employee Engagement : Antecedents and Consequences. Journal of

Managerial Pshycology, vol.21, No.7, pp. 600-619

Schiemann A.W. (2011). Alignment Capability Engagement. Jakarta: PPMManagement.

Setiyadi, YW&Martini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Interverning. JurnalManagement Analysis. 5 (4) : 316-330.

Sudaryono. 2017. pengantar Managemen: teori dan kasus. Yogyakarta : CAPS (center for Academic Publishing service).

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Vibrayani. 2012. (The Essential Guide to Employee Engagement. Sarah Cook 1995) Peran Transformasional Leadership Terhadap Employee Engagement. Yogyakarta : Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM

Jurnal Manajemen Bisnis
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG