

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Marina Octaviani
Nomor Mahasiswa : 14311631
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat akhir guna memperoleh gelar Sarjana

Strata-1

di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Marina Octaviani

Nomor Mahasiswa : 14311631

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar apapun di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Penulis,



Marina Octaviani

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL
PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KUALITAS HIDUP KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA

Disusun Oleh : **MARINA OCTAVIANI**

Nomor Mahasiswa : **14311631**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 20 September 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Hidup Kerja
terhadap Kepuasan Kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta**

Nama : Marina Octaviani

Nomor Mahasiswa : 14311631

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andriyastuti Suratman', written over a faint circular stamp or watermark.

Andriyastuti Suratman, SE., MM

MOTTO

“Masa sulit akan selalu ada tapi begitu juga bantuan Allah”

“Put Allah first, and you will never be last”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT,

saya persembahkan skripsi ini untuk Bapak, Ibu tercinta

dan kedua kakak perempuan yang saya sayangi

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta**

Marina Octaviani

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

marinaoctaviani26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *employee engagement* pada kepuasan kerja dan untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, teknik pengambilan data menggunakan teknik sensus pada 73 karyawan di Pimpinan Pusat Muhammadiyah, namun kuesioner yang layak dan dapat diolah hanya 66 kuesioner. Data diolah dengan regresi linear berganda menggunakan *software SPSS IBM statistics 23*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of employee engagement and quality of worklife towards job satisfaction in Muhammadiyah Central Executive employees. The purpose of this research is to determine the effect of employee engagement on job satisfaction and to determine the effect of worklife quality towards job satisfaction. This research is a quantitative with a questionnaire as an instrument to collect the data, the data collection techniques used census techniques for 73 employees in Muhammadiyah Central Executive. However, only 66 questionnaires that were feasible and could be processed. The data was processed using multiple linear regression using SPSS IBM statistics 23. The results of this research showed that the employee engagement had a significant positive effect on job satisfaction, also the worklife quality had a significant positive effect on job satisfaction.

Keywords: Employee Engagement, Quality of Work Life, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbi' alamin*. Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana Strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta yang nantinya tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis alami, tetapi penulis menyadari bahwa selalu ada bimbingan, dorongan, dan do'a dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan kesehatan, kemudahan, nikmat dan kasih sayang-Nya setiap saat kepada penulis
2. Bapak Raden Sidharta dan Ibu Sukarti tersayang, yang tidak pernah putus untuk selalu mendo'akan dan memberikan dukungan dalam bentuk apapun
3. Kedua kakak perempuan, Mba Erin dan Mba Indah yang selalu menyemangati dan menjadi motivasi bagi penulis
4. Ibu Andriyastuti Suratman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan memberikan banyak ilmu selama proses penulisan skripsi
5. Bapak Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

7. Keluarga Bapak Timbul dan Bapak Tukijan selaku keluarga besar yang telah menjaga serta mengasihi penulis dari awal berkuliah di Jogja
8. Muhammad Najib Abdilla yang selalu ada, selalu sabar menemani dan menyemangati penulis. Semoga akan tetap seperti ini sampai tua nanti
9. Sahabat-sahabat penulis, Puteri F. Utami, Putri Audia, Bella Negoro, Denisa Kusuma, Tyas Larasati, Anita Imarty, Rosmalita Dj, Balqis Dena, Nadhila Ajrina, Frisca Yorin, Risna Dina yang selalu setia menyemangati, membantu dan menjadi tempat berkeluh kesah penulis.
10. Bapak H. Sofriyanto Solih Mu'tasim, S. Pd. selaku Kepala Kantor Pimpinan Pusat Muhammadiyah, Mas Adam Qodar selaku penghubung antara Kepala Kantor dengan penulis dan seluruh pihak Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan dan do'a, penulis hanya bisa berdo'a agar semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin.
Wassalamu 'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 10 Agustus 2018

Marina Octaviani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Landasan Teori	29
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.2.2. <i>Employee Engagement</i>	31
2.2.3. Kualitas Kehidupan Kerja.....	38
2.2.4. Kepuasan Kerja	44
2.3 Hipotesis Penelitian	49

2.3.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> pada Kepuasan Kerja.....	49
2.3.2	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja.....	50
2.3.3	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja.....	51
2.4	Kerangka Pemikiran Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN.....		54
3.1.	Jenis Penelitian	54
3.2.	Lokasi Penelitian	54
3.3.	Profil dan Struktur Organisasi	54
3.4.	Logo organisasi, Visi dan Misi.....	57
3.5.	Identifikasi Variabel Penelitian	58
3.6.	Definisi Operasional.....	59
3.6.1	<i>Employee Engagement</i>	59
3.6.2	Kualitas Kehidupan Kerja.....	60
3.6.3	Kepuasan Kerja	63
3.7.	Populasi Responden	66
3.8.	Jenis Data	67
3.9.	Teknik Pengumpulan Data	67
3.10.	Uji Instrumen Penelitian	68
3.10.1	Uji Validitas	68
3.10.2	Uji Reliabilitas	69
3.11.	Metode Analisis Data.....	69
3.11.1	Uji Asumsi Klasik.....	69
3.11.2	Analisis Regresi Linier Berganda	71
3.11.3	Uji Hipotesis	72
3.11.4	Analisis Koefisien Determinasi	73
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		74
4.1	Analisis Deskriptif.....	74
4.1.1.	Karakteristik Responden.....	75

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	78
4.2 Uji Instrumen.....	85
4.2.1 Hasil Uji Validitas	85
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
4.3 Uji Asumsi Klasik	89
4.3.1 Uji Multikolonieritas.....	89
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	90
4.3.3 Uji Normalitas.....	91
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
4.5 Hasil Uji Hipotesis	95
4.6 Koefisien Determinasi (R^2)	99
4.7 Pembahasan	99
4.7.1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	101
4.7.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	102
4.7.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran.....	107
5.2.1. Bagi Pihak Pimpinan Pusat Muhammadiyah	107
5.2.2. Bagi Pihak karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2 Rangkuman Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3 Persentase Jenis Kelamin Karyawan.....	75
Tabel 4 Persentase Usia Karyawan	75
Tabel 5 Persentase Pendidikan Terakhir Karyawan.....	77
Tabel 6 Persentase Lama Karyawan Bekerja.....	77
Tabel 7 Kelompok Kategori.....	78
Tabel 8 Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	80
Tabel 9 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	81
Tabel 10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel	86
Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 13 Uji Multikolonieritas	89
Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	93
Tabel 15 Hasil Uji t Coefficients ^a	96
Tabel 16 Hasil Uji F.....	98
Tabel 17 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	99
Tabel 18 Demografi Responden Dominan.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	52
Gambar 2 Struktur Organisasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah	57
Gambar 3 Logo organisasi	57
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Gambar 5 Hasil Uji Normalitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN	116
LAMPIRAN 2 HASIL TABULASI DATA	122
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS	135
LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS	141
LAMPIRAN 5 HASIL UJI ASUMSI KLASIK	142
LAMPIRAN 6 HASIL ANALISIS KUANTITATIF	144
LAMPIRAN 7 DOKUMENTASI PENELITIAN	145
LAMPIRAN 8 BIODATA PENELITI	146
LAMPIRAN 9 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu mempertahankan suatu organisasi, karena didalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang menjadi aset penting. Sesuai dengan pendapat dari Snell dan Bohlander (2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam organisasi, membuat pekerjaan, membentuk kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dalam bekerja. Organisasi pada saat ini harus mampu untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, seperti yang dikatakan oleh Mathis dan Jackson (2006) bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa kemampuan tiap individu dalam organisasi tersebut digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan yang dimiliki karyawan tentunya berbeda-beda, namun karyawan diharap dapat memberikan ide-ide baru kepada organisasi dengan terlibat pada pencapaian tugas yang diberikan. Seperti yang dikatakan oleh Kahn (1990) dalam Albrecht (2010) *Employee engagement* mencakup pemanfaatan karyawan organisasi untuk memiliki peran dalam pekerjaan.

Employee engagement selama bekerja adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara kognitif, emosional (adanya pengaruh positif), fisik (upaya memotivasi), dan eksistensial dengan peran pekerjaan mereka, dan menurut pendapat lain *employee engagement* adalah keterlibatan dengan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang karyawan lakukan. Karyawan yang sangat terlibat memiliki semangat untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan merasakan hubungan yang erat dengan karyawan lain, mereka mempunyai peluang untuk mengakses keterampilan baru, serta merasa penting dan berarti bagi organisasi (Robbins, 1989). *Employee engagement* juga dapat diartikan sebagai faktor penentu dari kesuksesan bisnis atau organisasi (Richman, 2006)

Salah satu tolak ukur keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi ialah kepuasan kerja karyawan. Locke (1998) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga kepuasan kerja menjadi sangat penting yang dapat diperhatikan oleh organisasi dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan, sementara orang dengan kepuasan rendah cenderung lebih memiliki perasaan negative (Robbins, Judge, 2017).

Tentunya terdapat faktor-faktor yang menjadikan karyawan merasa puas akan pekerjaannya, ada sembilan aspek yang membentuk kepuasan kerja karyawan, yaitu: gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan tambahan,

penghargaan dari organisasi, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi (Spector, 1997).

Kualitas kehidupan kerja karyawan juga menjadi faktor tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi, karena kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut menjadi perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Menurut Nadler dan Lawler (1994) fokus pertama ada pada kualitas kehidupan kerja yang bukan hanya melihat bagaimana karyawan bekerja dengan baik, melainkan juga bagaimana suatu pekerjaan dapat membuat kesejahteraan hidup karyawan membaik. Kedua, karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi. Ketiga, karyawan juga diajak untuk berperan dalam menentukan langkah yang diambil organisasi. Dalam hal ini penerapan kualitas kehidupan karyawan dapat diaplikasikan untuk menjadikan kualitas kehidupan para karyawan agar lebih baik lagi. Namun, pengaplikasian kualitas kehidupan kerja ini dapat ditingkatkan melalui beberapa usaha yaitu, manajer harus menjadi pemimpin yang baik dan adil, adanya saling keterbukaan, dan rasa saling menghargai. (Cascio, 1998).

Berdasarkan pengertian-pengertian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, mereka menemukan bahwa adanya hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan di sebuah organisasi. Leary dkk (2013) membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan juga *burn out*. Didukung oleh penelitian Tejpal (2016)

yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa karyawan yang terlibat dalam berbagai pekerjaan dapat menjadi karyawan yang berkualitas serta berkomitmen penuh. Sedangkan penelitian lain yang juga menemukan hasil yang sama dimana *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Sattar dkk (2015), Fachrunnisa dkk (2014), Madan dan Srivastava (2015).

Organisasi yang baik juga perlu mementingkan kualitas kehidupan kerja karyawannya, seperti yang dikatakan Parvar dkk (2013) pada penelitian terdahulunya, bahwa kualitas kehidupan kerja terbukti mempengaruhi komitmen organisasi dalam hal kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan, dan integrasi sosial. Daud (2010) juga meneliti tujuh variabel kualitas kehidupan kerja yaitu pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, pembayaran tunjangan dan relevansi sosial pada komitmen organisasi dan menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja.

Selain dua penelitian diatas terdapat penelitian yang dilakukan oleh Almarshad (2015), penelitian pada sektor swasta di Arab Saudi menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada komitmen organisasi saling mempengaruhi. Begitupula dengan penelitian Birjandi dkk (2013) yang mengatakan ketika kualitas kehidupan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

Ketika kualitas kehidupan kerja seorang karyawan sudah meningkat maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaan yang dilakukannya. Seperti yang dikemukakan Nekouei dkk (2014) pada penelitiannya yang berjudul *Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN*, pada penelitian tersebut mengungkapkan hasil positif bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dan menurutnya dapat ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya, Didukung juga oleh penelitian Chooran dan Azadehdel (2015) yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, terdapat hal-hal terkait dengan apa yang akan dilakukan pada penelitian. *Employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja di sebuah organisasi, untuk itu perlu adanya penelitian yang berisi mengenai variabel *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja. Terlebih untuk organisasi yang sudah berdiri sejak lama, seperti organisasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang telah berdiri pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 H/18 Nopember 1912 oleh seorang yang bernama Muhammad Darwis, dan beralamatkan di Kantor Pimpinan Pusat Muhammadiyah Jl. Cik Ditiro No. 23 Yogyakarta 55262 dan bisa dihubungi melalui email pp_muhammadiyah@yahoo.com dan nomor telpon (0274) 553132.

Pimpinan Pusat Muhammadiyah merupakan pimpinan pusat dari sebuah organisasi Islam besar di Indonesia yaitu Muhammadiyah. Nama Muhammadiyah sendiri berasal dari nama Nabi Muhammad dan secara bahasa Muhammadiyah artinya pengikut Nabi Muhammad. Pada tahun 1912

Muhammadiyah didirikan di Kampung Kauman Yogyakarta oleh KHA Dahlan, dahulu ia adalah seorang pegawai kesultanan Kraton Yogyakarta, seorang khatib dan juga pedagang. Tujuan KHA Dahlan mendirikan organisasi ini adalah untuk mengaktualisasi pikiran-pikirannya agar umat Islam mempunyai kegiatan pendidikan Islam lebih mendalam dan luas. Adapun tujuan didirikannya Muhammadiyah sebagai berikut, (1) Membersihkan Islam di Indonesia dari pengaruh dan kebiasaan yang bukan Islam; (2) Reformulasi doktrin Islam dengan pandangan alam pikiran modern; (3) Reformulasi ajaran dan pendidikan Islam; dan (4) Mempertahankan Islam dari pengaruh dan serangan luar (H.A. Mukti Ali, dalam Sujarwanto & Haedar Nashir, 1990: 332). Muhammadiyah di Yogyakarta sekarang sudah memiliki 13 Majelis yang terdiri dari :

1. Majelis Tabligh
2. Majelis Tarjih dan Tajdid
3. Majelis Pendidikan Tinggi
4. Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
5. Majelis Pendidikan Kader
6. Majelis Pembina Kesehatan Umum
7. Majelis Pemberdayaan Masyarakat
8. Majelis Wakaf dan Kehartabendaan
9. Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan
10. Majelis Pustaka dan Informasi
11. Majelis Hukum dan Hak Asasi Manusia

12. Majelis Pelayanan Sosial

13. Majelis Lingkungan Hidup

Dan terdapat 8 lembaga yang terdiri dari:

1. Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting
2. Lembaga Pembina dan Pengawas Keuangan
3. Lembaga Penelitian dan Pengembangan
4. Lembaga Penanggulangan Bencana
5. Lembaga Zakat, Infaq dan Shadaqah
6. Lembaga Hikmah dan Kebijakan Publik
7. Lembaga Seni dan Olahraga
8. Lembaga Hubungan dan Kerjasama Internasional

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud meneliti kaitan organisasi dengan beberapa variabel, yaitu *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta. Dari variabel tersebut maka bisa dibuat judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja” dari penelitian ini harapannya dapat membawa dampak positif dan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan bagi pimpinan dan karyawan. Serta menjadi acuan bagi pihak yang terkait dalam memanfaatkan *employee engagement* dan penyesuaian kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh variabel *employee engagement* pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel *employee engagement* dan kualitas kehidupan pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel *employee engagement* pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Pihak Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan mengenai hubungan yang berkaitan dengan isi penelitian ini

2. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah dalam mengatasi masalah terkait *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Merupakan pembelajaran bagi peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang dapat meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai keterlibatan karyawan yang bisa juga disebut *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja yang bisa juga disebut *quality of work life*, dan kepuasan kerja yang bisa juga disebut *job satisfaction*. Guna penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil dan membandingkan dari peneliti sebelumnya, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Leary dkk (2013)

Penelitian pertama dilakukan oleh Leary dkk (2013) yang berjudul “*The Relationship Among Dysfunctional Leadership Dispositions, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Burnout*” bertujuan untuk mengetahui hubungan disfungsi disposisi kepemimpinan dengan *employee engagement*, kepuasan kerja dan *burnout* sebagai variabelnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengolah 150 data peserta yang telah mengisi kuisioner online, terdiri dari 110 sarjana dan 40 mahasiswa pascasarjana (93 responden perempuan dan 57 responden laki-laki) di tiga universitas Amerika Serikat bagian selatan. Hasil yang didapatkan adalah bahwa faktor kepemimpinan terkait dengan intimidasi dan menghindari orang

lain memiliki hubungan yang signifikan dengan *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *burnout*.

2. Tejpal (2016)

Dalam penelitian dengan judul “*Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement: An Empirical Study on Private Sector Bank Manager*” melakukan penelitian terhadap 96 manajer yang dari 4 perwakilan bank sektor swasta di Delhi yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana *employee engagement*, semangat dan dedikasi mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini diuji menggunakan analisis deskriptif, korelasi dan regresi data dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam berbagai pekerjaan dapat menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan berkomitmen penuh.

3. Sattar dkk (2015)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sattar dkk (2015) yang berjudul “*Role Of Human Resource Practices In Employee Performance And Job Satisfaction With Mediating Effect Of Employee Engagement*” penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak sumber daya manusia kepada kepuasan dan kinerja karyawan melalui mediasi *employee engagement*. Sebanyak 181 karyawan dari tiga bank terbaik di kota Multan yaitu, Habib Bank, Faysal Bank, dan Allied Bank diberikan kuisioner yang terdiri dari 7 bagian. Data dari responden diuji menggunakan analisis mediasi, linear dan regresi yang menghasilkan bahwa sumber daya manusia yang tidak efektif dapat

mempengaruhi *employee engagement* yang tidak dapat memadai dalam pekerjaannya, sedangkan sumber daya manusia yang efektif menjadi pengaruh akan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

4. Fachrunnisa dkk (2014)

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Fachrunnisa dkk (2014) dengan judul “*The Role Of Work Place Spirituality And Employee Engagement To Enhance Job Satisfaction And Performance*” bertujuan untuk membahas *employee engagement* (pemimpin, pekerja lapangan, masyarakat) untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para pekerja di lapangan sebagai mediator antara kantor pemerintah dan masyarakat dalam program keluarga berencana di Indonesia. Kuisisioner dipilih untuk mengumpulkan data para responden pekerja lapangan (karyawan lapangan atau layanan). Penelitian ini mengumpulkan data sebanyak 82 pekerja dengan usia rata-rata 50 tahun. Hasil dari penelitian adalah *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan di kanto pemerintahan.

5. Madan dan Srivastava (2015)

Penelitian selanjutnya yang berjudul “*Employee Engagement, Job Satisfaction and Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers*” dilakukan oleh Madan dan Srivastava (2015)

bertujuan untuk menganalisa bagaimana cara meningkatkan *employee engagement* dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas serta kepuasan kerja para karyawan. Penelitian ini mendistribusikan data sebanyak 100 kuisisioner kepada para manajer tingkat menengah sektor bank di Delhi, India. Sebanyak 88 kuisisioner yang mendapat tanggapan dari para responden diolah dan dihasilkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja.

6. Nekouei dkk (2014)

Penelitian yang berjudul “*Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN*” yang dilakukan oleh Nekouei dkk pada tahun 2014 adalah penelitian yang bertujuan untuk menentukan pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja di antara karyawan pemerintah di Iran, dengan 436 kuisisioner yang diterima sebagai sampel akhir, penelitian ini menggunakan model persamaan structural (SEM) yang mengungkapkan hasil positif bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dan dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas kehidupannya.

7. Chooran dan Azadehdel

Penelitian dengan judul “*Quality of Work Life and Its Role in Job Satisfaction of Organizational Managers: (The Case of Managers in Alborz Insurance Company's Branches)*” yang dilakukan oleh Chooran dan Azadehdel adalah penelitian yang bertujuan untuk mempelajari hubungan

antara kualitas kehidupan kerja (variabel independen) dan kepuasan kerja di Alborz. Sampel penelitian adalah 344 karyawan di organisasi asuransi Alborz termasuk semua manajer. Analisis data menggunakan metode korelasi pearson dan multiple regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dan komponen kualitas kehidupan kerja dapat menjadi indicator kepuasan kerja diantara para manajer di Alborz.

8. Alzalabani (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Alzalabani (2017) dengan judul “*A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia*” bertujuan untuk mendalami tingkat kualitas kehidupan kerja, juga hubungan antar kepuasan kerja anatar faktor lingkungan. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala likert, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Ada beberapa aspek untuk mengukur tingkat kualitas kehidupan kerja: lingkungan moral kerja, karakteristik pekerjaa, upah dan remunerasi, kelompok kerja, pengawasa, dan pastisipasi dalam pengambilan keputusan.

Dalam hal ini terungkap bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan variabel kualitas kehidupan kerja terbukti positif signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel.

9. Batvandi dan Ghazavi (2017)

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Batvandi dan Ghazavi (2017) dengan judul “*The Study of the Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among the Employees Using Correlation Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan)*” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pengolahan analisis data penelitian ini menggunakan korelasi pearson dan regresi berganda melalui SPSS. Sebanyak 30 sample dipilih secara acak dan menghasilkan data bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja positif, kemudian hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional juga positif dan signifikan, terakhir, hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan.

10. Ahmad dkk (2017)

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2017) dengan judul “*Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction As Consequent Of Perceived Csr: A Mediation Model*” bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi dan *employee engagement* sebagai konsekuensi dari corporate social responsibility (CSR) dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Kuisisioner didistribusikan kepada 177 universitas dengan komposisi 103 di sektor public dan 74 pada sektor swasta, 585 data ditanggapi dari 736 anggota fakultas yang diolah menggunakan model persamaan structural dan menghasilkan bahwa pada penelitian ini CSR secara positif

mempengaruhi tingkat *employee engagement* dan komitmen terhadap organisasi, hasil tersebut juga didasari dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

11. Chinomona dan Dhurup (2014)

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Chinomona dan Dhurup (2014) dengan judul “*The Influence of The Quality Of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention In The Sme Sector In Zimbabwe*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya. Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari karyawan UKM di Harare Zimbabwe. Sampel terdiri dari bagian manufaktur dan sektor jasa. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner dan penyebarannya dibantu oleh mahasiswa Universitas Zimbabwe. Dari 390 kuisisioner yang didistribusikan, 320 kuisisioner kembali dan diolah menjadi hasil penelitian. Hasil yang didapat adalah bahwa kualitas kehidupan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, dan komitmen kerja.

12. Fatehi dkk (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fatehi dkk (2015) yang berjudul “*Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction*” mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja pada guru olahraga di Departemen Pendidikan Urmia. Kuisisioner dipilih untuk

mengumpulkan data penelitian dan terkumpul sebanyak 225 sampel dari guru olahraga. Kuisisioner yang dipakai adalah kuisisioner standar yang menggunakan skala likert lima opsi. Kemudian data diolah menggunakan SPSS, dan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada guru olahraga di Departemen Pendidikan di Urmia.

13. Fatmasari dkk (2018)

Penelitian dengan judul “*The Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable*” bertujuan untuk menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan keterlibatan karyawan pada kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, dilakukan di Universitas Merdeka Bandung, Malang. Sebanyak 74 responden mengumpulkan kuisisioner yang telah didistribusikan dan mendapatkan hasil penelitian bahwa penelitian ini menunjukkan semua variabel yang diujikan mempunyai hubungan positif dan signifikan. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerjanya yang menciptakan keterlibatan karyawan.

14. Treuren dan Halvorsen (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Treuren dan Halvorsen yang berjudul “*The Contribution of Client Embeddedness to an Employee’s Employment Experience*” bertujuan untuk menguji hubungan antara keterlibatan klien pada

peningkatan kualitas kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerjanya. Dengan menggunakan metode kuantitatif, survey dilakukan dalam tujuh bulan terpisah pada tahun 2011 dan 2012. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengusaha yang mendorong hubungan karyawannya dengan klien dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawannya dapat meumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

15. Burke dkk (2009)

Penelitian yang berjudul “*Work Engagement Among Hotel Managers in Beijing, China: Potential Antecedents and Consequences*” bertujuan untuk menguji konsekuensi dari keterlibatan kerja karyawan pada manajer hotel di Beijing. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mendapatkan 309 responden manajer hotel dari kuisioner yang diisi secara anonim, yang kemudian data tersebut diolah dan menghasilkan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpotensi positif pada kesejahteraannya di tempat kerja dan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi masing-masing karyawannya.

16. Noor dan Abdullah (2011)

Penelitian selanjutnya berjudul “*Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia*”, bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan pada kesejahteraan pekerja. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Malaysia. Kuisioner digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data yang nantinya akan diolah. Peneliti mendapatkan 170 responden yang dipilih

untuk berpartisipasi dalam penelitian, namun hanya 120 kuisioner responden yang dapat dipakai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, dimana dalam kepuasan kerja ditemukan bobot keterlibatan pekerjaan dan keamanan kerja dengan kualitas kehidupan kerja.

17. Tahir (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Tahir dengan judul “*Quality of Work Life Factors and Employee Engagement*” bertujuan untuk menelaah kualitas kehidupan kerja meliputi keterkaitan sosial, partisipasi, kompensasi, integrasi target kerja, supervise, lingkungan fisik, pertumbuhan dan pengembangan keterikatan karyawan. Dengan metode kuantitatif, penelitian dilakukan pada 141 perusahaan BUMN di Indonesia dan mendapat 429 responden yang menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan pada BUMN menunjukan kondisi baik, dan dalam dunia kerja kualitas kehidupan kerja memberikan rasa aman dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Tabel 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Terence G. Leary, Raymond Green and Katy Denson, Gerald Schoenfeld, Tracy Henley and Hal Langford (2013) <i>The Relationship Among Dysfunctional Leadership Dispositions, Employee</i>	1. Employee Engagement (Kahn, W. A. 1990) 2. Job Satisfaction (Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002)	Terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> pada <i>job satisfaction</i>

	<p><i>Engagement, Job Satisfaction, and Burnout</i></p> <p>The Psychologist-Manager Journal. American Psychological Association 2013, V ol. 16, No. 2, 112–130</p>		
2.	<p>Poornima Tejpal (2016) <i>Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement: An Empirical Study on Private Sector Bank Manager</i></p> <p>Drishtikon: A Management Journal Volume 7 Issue 1 September 2015-March 2016</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Engagement</i> (Macey, W. H., & Schneider, B. 2008) 2. Job Satisfaction (Fishbein & Ajzen, 1975) 	<p>Terdapat pengaruh antara <i>employee engagement</i> pada kepuasan kerja.</p>
3.	<p>Tehmina Sattar, Khalil Ahmad dan Syeda Mahnaz Hassan (2015) <i>Role Of Human Resource Practices In Employee Performance And Job Satisfaction With Mediating Effect Of Employee Engagement</i></p> <p>Pakistan Economic and Social Review Volume 53, No. 1 (Summer 2015), pp. 81-96</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Engagement</i> (Karatepe, 2013) 2. Employee Performance (Richman, 2006) 3. Job Satisfaction (Saks, 2006) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee engagement</i> berpengaruh pada kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada <i>employee engagement</i> 3. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan
4.	<p>Olivia Fachrunnisa, Ardian Adhiatma, Mutamimah (2014) <i>The Role Of Work Place Spirituality And Employee Engagement To Enhance Job Satisfaction And Performance</i></p> <p>The International Journal of</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction (Locke, 1976) 2. Spiritual Workplace 3. Creative Process Engagement (Amabile, 1983) 	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>job satisfaction</i> pada <i>employee engagement</i></p>

	Organizational Innovation Vol 7 Num 1 July 2014		
5.	Poornima Madan & Shalini Srivastava (2015) <i>Employee Engagement, Job Satisfaction and Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers</i> FIIB Business Review. Volume 4, Issue 2, April - June 2015	1. <i>Employee Engagement</i> (Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. 2004). 2. Job Satisfaction (Spector, P.E. 1997)	<i>Employee engagement</i> secara signifikan terdapat pengaruh pada kepuasan kerja
6.	Mohammad Hossein Nekouei, Mumtazah BT Othman, Jariah Bt Masud, Aminah Bt Ahmad (2014) <i>Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN</i> <i>J. Basic. Appl. Sci. Res.</i> , 4(1)217-229, 2014 ISSN 2090-4304 Journal of Basic and Applied Scientific Research	1. Quality work of life (Lawler, 1982) 2. Job satisfaction (Lin, 2004)	Terdapat pengaruh signifikan antara quality of work llife pada kepuasan kerja
7.	Baqer Shirazi Chooran dan Mohammad Reza Azadehdel (2015) <i>Quality of Work Life and Its Role in Job Satisfaction of Organizational Managers: (The Case of Managers in Alborz Insurance Company's Branches</i> Cumhuriyet University Faculty of Science Science Journal (CSJ), Vol. 36, No: 3 Special Issue (2015) ISSN: 1300-1949	1. Quality Work of Life (Golkar, H., 2013) 2. Job Satisfaction (Shahamat dkk, 2011)	Quality of work life berpengaruh positif pada kepuasan kerja
8.	Ziba Batvandi, Mohammad Ghazavi (2017)	1. Organizational commitment	1. Komitmen organisasi

	<p><i>The Study of the Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among the Employees Using Correlation Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan)</i></p> <p>European Online Journal of Natural and Social Sciences 2017; www.european-science.com Vol.6, No.1 pp. 100-110 ISSN 1805-3602</p>	<p>(Rezaian, 1993)</p> <ol style="list-style-type: none"> Quality work of life (Bazaz Jazayeri dan Pardakhtchi, 2007) Job satisfaction (Jabbari dan Hadavi, 2013) 	<p>berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja Komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
9.	<p>Rashid Ahmad, Talat Islam, Shahzadi Saima Saleem (2017) <i>Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction As Consequent Of Perceived Csr: A Mediation Model</i></p> <p>Journal of the Research Society of Pakistan, Vol. 54, No. 1, January-June, 2017</p>	<ol style="list-style-type: none"> Employee Engagement (Mone dan London, 2010) Organizational Commitment (Morrow dan Rousseau, 1998) Job Satisfaction (Locke, 1976) 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja Komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja Komitmen organisasi dan <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja
10	<p>Abdulmonem Hamdan Alzalabani (2017) <i>A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Quality of Work Life (Almaliki, 2012) Job Satisfaction (Shahrabi, 2013) 	<p>Terdapat pengaruh quality of work life pada job satisfaction</p>

	Arabian J Bus Manag Review, an open access journal Volume 7 • Issue 2 • 1000294 ISSN: 2223-5833		
11	Richard Chinomona dan Manilall Dhurup (2014) <i>The Influence of The Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in The SME sector in Zimbabwe</i> SAJEMS NS 2014 No 4 363-378	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of Work Life (Donaldson, Sussman, Dent, Seversson, Stodart, 1999) 2. Job satisfaction (Kim, Leong, Lee, 2005) 3. Job Commitment (Weng, Mc Elroy, Morrow, Liu, 2010) 4. Tenure Intention (Hansen, Sndvik dan Selnes, 2010) 	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen kerja, dan keinginan bertahan karyawam pada sektor UKM di Zimbabwe
12	Bayan Fatehi, Ismail Amini, Ali Karimi, Bisotoon Azizi (2015) <i>Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction</i> Vol 3 (1): 15-22 http://www.rjssjournal.com ISSN: 2148-0834	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of Work Life (Walton, 1974) 2. Job Satisfaction 	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara quality of work dan kepuasan kerja
13	Fatmasari dkk. (2018) <i>The Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable.</i> DOI https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of Worklife (Lee dkk, 2015) 2. Work Motivation (Tremblay, 2009) 3. Job Satisfaction (Closon dkk, 	Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diujikan mempunyai hubungan positif dan signifikan. Variabel kualitas kehidupan kerja

		2015) 4. Employee Engagement (Schaufeli dkk, 2002)	mempunyai hubungan positif signifikan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerjanya yang menciptakan keterlibatan karyawan.
14	<p>Treuren dan Halvorsen (2016) <i>The Contribution of Client Embeddedness to an Employee's Employment Experience</i></p> <p>www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Commitment (Meyer dkk, 1993) 2. Employee Engagement (Seppälä dkk, 2009) 3. Job satisfaction (Cammann dkk, 1983) 4. Embeddedness (Barbulescu dkk, 2007) 5. Turnover (Lee dkk, 2004) 	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengusaha yang mendorong hubungan karyawannya dengan klien dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawannya dapat meumbuhkan kepuasan kerja karyawan.
15	<p>Burke, R. J., dkk. (2009) <i>Work Engagement Among Hotel Managers in Beijing, China: Potential Antecedents and Consequences</i></p> <p>DOI 10.1108/16605370910988791</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Engagement (Bakker and Leiter, 2009) 2. Job Satisfaction 3. Employee Attitudes 	Penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpotensi positif pada kesejahteraannya di tempat kerja dan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi masing-masing karyawannya.

16	<p>Noor dan Abdullah (2011) <i>Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia.</i> doi: 10.1016/j.sbspro.2012.02.144</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality Work of Life (Beauregard, 2007) 2. Job Satisfaction (Locke & Lathan, 1979) 3. Job Involvement (Igbaria dkk, 1994) 4. Job Security (Probst, 2010) 	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, dimana dalam kepuasan kerja ditemukan bobot keterlibatan pekerjaan dan keamanan kerja dengan kualitas kehidupan kerja.</p>
17	<p>Rusdin (2015) <i>Quality of Work Life Factors and Employee Engagement.</i> Business Management Journal, Vol.11 No.2, September 2015</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of work life (Robbins and Judge, 2012) 2. Employee engagement (Richman, 2006) 3. Social involvement 4. Compensation 5. Integrated target of work 6. Development 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan pada BUMN menunjukan kondisi baik, dan dalam dunia kerja kualitas kehidupan kerja memberikan rasa aman dan kepuasa kerja bagi karyawan.</p>

		and growth	
--	--	------------	--

Tabel 2 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian ini
Employee Engagement	Mone dan London (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Involvemen</i> - <i>Commitmen</i> - <i>Meaningfulnes</i> - <i>Empowermen</i> - <i>Support Manager</i> - <i>Loyalty</i> 	Mone dan London (2010) <ul style="list-style-type: none"> - <i>Involvemen</i> - <i>Commitmen</i> - <i>Meaningfulnes</i> - <i>Empowermen</i> - <i>Support Manager</i> - <i>Loyalty</i>
	Macey (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Persistence - Proactivity - <i>Role Expansion</i> - <i>Adaptability</i> 	
	Robinson dkk (2003)	<ul style="list-style-type: none"> - Psikologis - Rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan - Pemahaman Organisasi 	
Kualitas Kehidupan Kerja	Walton (1973)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Adequate and Fair Competition</i> - <i>Safe and Healthy Work Environment</i> - <i>Growth and Security</i> - <i>Constituonalism</i> - <i>Social Relevance</i> - <i>Total Life Space</i> - <i>Social Integration</i> - <i>Development of Human Capatities</i> 	Walton (1973) <ul style="list-style-type: none"> - <i>Adequate and Fair Competition</i> - <i>Safe and Healthy Work Environment</i> - <i>Growth and Security</i> - <i>Constituonalism</i> - <i>Social Relevance</i> - <i>Total Life Space</i> - <i>Social Integration</i> - <i>Development of</i>

			<i>Human Capatities</i>
	Arsmtrong (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>The work itself</i> - <i>The work environment</i> - <i>Leadership</i> - <i>Opportunities for Personal Growth</i> - <i>Opportunities to Contribute</i> 	
Kepuasan Kerja	Spector (1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Prosedur Kerja - Rekan Kerja - Sifat Pekerjaan - Promosi - Gaji - Tunjangan - Penghargaan - Komunikasi 	Spector (1997) <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Prosedur Kerja - Rekan Kerja - Sifat Pekerjaan - Promosi - Gaji - Tunjangan - Penghargaan - Komunikasi
	Robbbins dan Judge (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job Conditions</i> - <i>Personality</i> - <i>Pay</i> - <i>CSR</i> 	

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Madan dan Srivastava (2015) yang melakukan penelitian pada para manajer perwakilan bank di Delhi membuktikan bahwa dimensi dari *employee engagement* (*vigour, dedication, absorption*) memiliki pengaruh yang sama dimana dimensi *vigour, dedication, absorption* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pada penelitian Madan dan Srivastava (2015), *employee engagement* menggunakan teori (Schaufeli dan Bakker, 2003) dan kepuasan kerja menggunakan teori dari Spector (1994). Selanjutnya penelitian dari (Fatmasari dkk, 2018) yang berjudul “*The Effect of*

Quality of Work-life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan keterlibatan karyawan pada kepuasan kerja pada universitas swasta di Malang, Indonesia. Enam variabel kualitas kehidupan kerja yang diteliti diantaranya kebutuhan kesehatan dan keselamatan, kebutuhan ekonomi, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan harga diri, kebutuhan pengetahuan dan sosial. Tiga variabel *employee engagement* yang diteliti diantaranya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dua variabel motivasi kerja yang diteliti adalah mmotivasi sebagai kegiatan kepentingan pribadi dan motivasi ekstrinsik. Terakhir, empat variabel kepuasan kerja yang diteliti diantaranya *work it self*, *work environment*, *working relationship with colleagues* dan *supervision*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua variabel yang diujikan mempunyai hubungan positif dan signifikan. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dan kepuasan kerjanya yang menciptakan keterlibatan karyawan.

Dari hasil penelitian, maka peneliti akan memodifikasi alur regresi variabel penelitian-penelitian sebelumnya, dengan menghilangkan variabel motivasi kerja sehingga pada penelitian selanjutnya hubungan antar variabel yang digunakan menjadi pengaruh *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian selanjutnya juga menggunakan teori yang berbeda, dimana *employee engagement* menggunakan teori dari Mone dan London (2010), kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Walton (1973), dan kepuasan kerja

menggunakan teori dari Spector (1997). Selanjutnya perbedaan dapat dilihat dari lokasi penelitian, yang akan diteliti di organisasi non-profit yang berada di Yogyakarta. Organisasi non-profit adalah organisasi yang mandiri, menghidupkan organisasi dengan tenaga dan biaya dari anggotanya sendiri. Tidak mencari keuntungan, dan melayani masyarakat umum tanpa bertujuan memperoleh keuntungan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam organisasi, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dalam bekerja. Atau dapat disingkat menjadi sebuah proses pengelolaan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Snell dan Bohlander, 2013). Sedangkan menurut Dessler (2004) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Lain halnya menurut Flippo (1996), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Terdapat beberapa fungsi sumber daya manusia menurut Snell dan Bohlander (2013) yaitu sebagai berikut:

- a. *Planning* - proses mengantisipasi dan menyediakan perputaran karyawan dalam organisasi.
- b. *Recruitment* - proses penempatan / penarikan seseorang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi.
- c. *Staffing* - proses memilih calon karyawan yg potensial atau yg dicari oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja.
- d. *Job design* - Mendesain suatu pekerjaan dalam organisasi, agar karyawan lebih termotivasi.
- e. *Training dan Development* - pelatihan yang dilakukan organisasi untuk perkembangan belajar karyawan dan pelatihan organisasi untuk perluasan keahlian karyawan untuk tanggungjawab di masadepan.
- f. *Penilaian Kerja* - proses mengukur kinerja karyawan, dengan cara standar pekerjaan, dengan realisasi pekerjaannya.
- g. *Kompensasi* - segala sesuatu yg diberikan organisasi kepada karyawan atas dasar balas jasa.

- h. Bonus - keuntungan kerja dengan menjaga komunikasi diantara mereka agar tercipta satuan kinerja yg sesuai dengan harapan organisasi.
- i. *Labor relation* - persatuan pekerja tentang suatu pekerjaan.

2.2.2. *Employee Engagement*

Menurut Kahn (1990) dalam Albrecht (2010) *Employee Engagement* mencakup pemanfaatan karyawan organisasi untuk memiliki peran dalam pekerjaan. *Employee engagement* selama bekerja adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara kognitif, emosional (adanya pengaruh positif), fisik (upaya memotivasi), dan eksistensial dengan peran pekerjaan mereka. Macey (2009) mendefinisikan *employee engagement* adalah sebuah gagasan tentang gambaran karyawan yang memiliki semangat, keterlibatan didalam pekerjaan, serta bersedia memberikan waktu dan tenaga serta proaktif dalam pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seperti yang dijelaskan oleh Macey (2009) spesifikasi perilaku *employee engagement* ada empat:

1. Persistence

Dapat diartikan peningkatan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan membuat pertahanan yang lebih besar ketika suatu kemunduran terjadi pada organisasi.

2. Proactivity

Menjadi proaktif berarti karyawan berani mengambil tindakan pertama ketika ada sesuatu yang harus segera diperbaiki.

3. *Role Expansion*

Manajer dapat mendelegasikan peningkatan tanggung jawab atau penambahan tugas kepada karyawan, karena dapat menjadikan kapabilitas karyawan semakin jelas.

4. *Adaptability*

Karyawan yang adaptif (mudah menyesuaikan diri dengan keadaan) akan membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan dalam kompetitif dengan lebih cepat.

Lainnya berpendapat *employee engagement* adalah keterlibatan dengan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang karyawan lakukan (Robbins 1989). Karyawan yang sangat terlibat memiliki semangat untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan merasakan hubungan yang erat dengan karyawan lain, mereka mempunyai peluang untuk mengakses keterampilan baru, serta merasa penting dan berarti bagi organisasi. *Employee engagement* mengacu pada keadaan psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan organisasi dan melakukan standar yang tinggi yang dapat melebihi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan (Mercer 2010) didalam buku (Bakker, Leiter). Organisasi yang telah mengadopsi model *employee engagement*, atau sedang dalam proses pertimbangan untuk melakukannya, mengemukakan organisasi memiliki berbagai pandangan tentang cara menentukan *employee engagement* (Robinson dkk, 2003):

1. Psikologis

Beberapa menekankan kesamaannya pada keterlibatan psikologis, dalam hal ini tidak tertulis pada kontrak dan hanya didukung oleh kepercayaan, hubungan dua arah antara majikan dan karyawan.

2. Rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan

Perlunya karyawan yang terlibat untuk mengetahui seluk beluk organisasi dan percaya pada produk atau layanan, khususnya nilai-nilainya. Hal ini menunjukkan *employee engagement* itu harus berada pada level yang ada di luar pekerjaan itu sendiri, merangkul seluruh organisasi dan pemahaman apa yang dipegangnya.

3. Pemahaman Organisasi

Perlunya mempekerjakan karyawan untuk memahami konteks di mana organisasi beroperasi. Tidak cukup bagi karyawan hanya berkomitmen untuk organisasi; mereka juga membutuhkan elemen apresiasi bisnis, sehingga setiap perubahan yang mereka lakukan untuk pekerjaan mereka bisa dilihat memiliki manfaat bisnis.

Menurut Mone dan London (2010) *employee engagement* adalah individu yang merasa terlibat, berkomitmen, memiliki semangat, dan menunjukkan hal-hal tersebut di dalam perilaku kerjanya. Sebagai kepentingan manajer dan praktisi HRM terdapat enam aspek untuk menilai perilaku dan sikap karyawan yang dicari untuk meningkatkan kerja tim di organisasi :

1. Keterlibatan (*Involvement*)

Maksudnya adalah ketika karyawan merasa terlibat, tertantang oleh pekerjaan, diberi semangat untuk melakukan yang terbaik, dan selalu berpikir positif tentang masa depan.

2. Komitmen (*Commitment*)

Karyawan merasa berkomitmen untuk jenjang karir jangka panjang di organisasi, dan konsisten bekerja dengan semangat yang tinggi dan fokus.

3. Bermakna (*Meaningfulness*)

Karyawan dapat mengerti pekerjaannya dan paham bagaimana cara berkontribusi lebih jauh kepada organisasi.

4. *Empowerment*

Maksudnya adalah karyawan merasa diikut sertakan dalam melakukan pekerjaan, dan memiliki keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

5. *Support Manager*

Selalu berfikir positif kepada manajer, dan percaya bahwa manajer peduli dengan karir karyawan dan berupaya memberi pengembangan dan pelatihan pada karyawan.

6. Loyalitas (*Loyalty*)

Karyawan bertekad untuk tetap bekerja di organisasi, dan dengan bangga memperkenalkan organisasi serta bersedia merekomendasikan organisasi sebagai tempat bekerja.

Menurut Armstrong (2008) ada lima faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

1. *The Work itself*

Motivasi yang melekat pada diri karyawan itu sendiri, maka dari itu karyawan pada dasarnya tergantung pada cara kerja atau pekerjaan yang dirancang untuknya. Terdapat tiga karakteristik yang membedakan untuk keperluan dalam pekerjaan:

- a. *Feedback* – individu harus menerima umpan balik yang berarti tentang kinerja mereka, evaluasi kinerja pekerja dan memenuhi pelengkapan produk, proses atau layanan lebih digemari oleh pekerja
- b. *Use of Abilities* – pekerjaan harus dirasakan oleh individu agar kemampuan yang dimiliki dapat diterapkan pada pekerjaan mereka secara efektif, dan karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan
- c. *Self Control* - individu harus merasa bahwa mereka memiliki control diri yang tinggi dalam menetapkan tujuan mereka sendiri dan dapat menginterpretasikan tujuan-tujuan individu

2. *The Work Environment*

Lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif menciptakan pengalaman yang berdampak pada keterlibatan orang-orang dan bagaimana pandangan orang terhadapnya.

3. *Leadership*

Keterlibatan dan perilaku diskresi yang positif sangat tergantung pada cara pemimpin pemegang jabatan dan pengelolaannya

4. *Opportunities for Personal Growth*

Kebanyakan individu ingin naik jabatan, mereka senang belajar dan tidak ada keraguan atas hal itu. Prinsip untuk organisasi dan individu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, terus belajar adalah pengalaman yang memuaskan dan bermanfaat dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi motivasi intrinsik

5. *Opportunities to Contribute*

Karyawan dapat melibatkan diri jika masukan mereka di dengarkan. Karyawan dapat memberi ide dan pandangan mereka atas apa yang sebaiknya dilakukan oleh organisasi dan merasa bahwa mereka memberikan kontribusi

2.2.3. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Bowditch dan Buono (2005) kualitas kehidupan kerja diperkenalkan untuk berfokus pada pengaruh pekerjaan pada kesehatan pekerja, dan cara individu meningkatkan kualitas dalam pengalaman kerjanya. Walton (1973) kualitas kehidupan kerja melihat seberapa efektif lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai individu karyawan ketika bekerja, dimana karyawan dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan personal mereka melalui pengalaman mereka dalam suatu organisasi.

Terdapat 8 faktor yang menggambarkan kualitas kehidupan kerja karyawan menurut Walton (1973) :

1. Kompensasi yang adil (*Adequate and Fair Competition*)

Kompensasi yang diterima karyawan dari organisasi harus setara dengan kompensasi yang diterima orang lain yang juga melakukan pekerjaan sejenis.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat (*Safe and Healthy Work Environment*)

Lingkungan kerja yang terjamin bahwa pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan yang sewaktu-waktu bisa terjadi. Daya tahan manusia juga diperhatikan disini dilihat dari perhitungan jam kerja, maka dari itu mengapa adanya ketentuan jam kerja, istirahat, dan cuti untuk karyawan.

3. Perkembangan dan keamanan berkarya di masa depan (*Growth and Security*)

Pengertian kualitas kehidupan kerja juga mempunyai arti bahwa keterampilan seorang karyawan sangat mungkin untuk dikembangkan dalam kemampuan kerja dan menggunakan kesempatan keterampilan tersebut untuk mendalami pengetahuan baru.

4. Konstitusionalisme (*Constitutionalism*)

Kebebasan berbicara dan berpendapat diberikan kepada karyawan secara bebas dan bertanggung jawab. Semua orang di dalam organisasi memiliki perlakuan yang sama.

5. Relevansi Sosial (*Social Relevance*)

Kualitas kehidupan kerja membina karyawan agar memiliki persepsi yang tepat tentang bagaimana aspek sosial kehidupan organisasi seperti tanggung jawab sosial, pelestarian lingkungan dan pemasaran yang jujur.

6. Kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi yang seimbang (*Total Life Space*)

Maksudnya adalah bekerja pada suatu organisasi membuat seseorang memberikan waktu dan tenaganya sebagai kewajiban dan mendapatkan hak yaitu gaji, namun hal ini bukan menjadi penghalang untuk karyawan melakukan kegiatan lain di luar bekerja pada

organisasi. Contohnya, menjadi anggota masyarakat, anggota komunitas, dan lain-lain

7. Integrasi Sosial (*Social Integration*)

Keterbukaan penting ditumbuhkan di antara para karyawan agar saling mendukung satu sama lain, bukan dengan mendiskriminasi melalui status dengan symbol sebagai hal yang ditonjolkan, seperti hierarki jabatan atau kekuasaan.

8. Kesempatan mengembangkan kemampuan (*Development of Human Capatities*)

Karyawan dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan menggunakan keterampilan yang mereka miliki, karena manajemen melihat bahwa karyawan sudah dewasa dan dapat bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana orang menghargai hubungan, dan menunjukkan kepekaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain (Robbins, 1999). Lainnya menurut Nadler dan Lawler (1994) mengemukakan beberapa fokus yang ada pada kualitas kehidupan kerja. Fokus pertama ada pada kualitas kehidupan kerja yang bukan hanya melihat bagaimana karyawan bekerja dengan baik, melainkan juga bagaimana suatu pekerjaan dapat membuat kesejahteraan hidup karyawan membaik. Kedua, karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses

pengambilan keputusan di organisasi. Ketiga, karyawan juga diajak untuk berperan dalam menentukan langkah yang diambil organisasi. Cascio (1998) juga mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari dua pandangan, yang pertama bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi seperti promosi dari dalam, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman.

Pandangan kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka dalam keadaan aman, terpuaskan dan mampu berkembang layaknya manusia. Menurut Cascio (1998) Kualitas hidup kerja dapat di ditingkatkan melalui beberapa usaha, yaitu:

- a. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih yang baik, bukan bos atau dictator.
- b. Keterbukaan dan rasa saling percaya sangat diperlukan. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat digunakan oleh serikat buruh sebagai alat untuk melawan manajemen.
- c. Informasi yang biasanya hanya dipegang oleh manajemen harus di bagi, dan saran yang dibuat oleh non manajer harus ditanggapi dengan serius.
- d. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat hanya dipengaruhi secara sepihak oleh manajemen.

Kemudian masih menurut Cascio (1998) terdapat Sembilan indikator dalam penerapan Kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*)

Keselamatan kerja yang dilakukan oleh oleh organisasi yaitu: komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatan kerja (asuransi kesehatan).

b. Kompensasi yang setara (*equitable compensation*)

Imbalan yang didapatkan oleh karyawan harus layak, adil, dan memadai, artinya imbalan yang diberikan organisasi harus sesuai standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan aturan pengupahan yang berlaku.

c. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi secara terbuka sangat diperlukan di peusahaan, agar antar karyawan dengan karyawan ataupun dengan manajemen dapat berkomunikasi dengan baik.

d. Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*)

Dalam organisasi konflik kerap kali terjadi, dengan keterbukaan, penyampaian yang baik dan formal, serta pertukaran pendapat dapat dilakukan oleh anggota organisasi agar dapat menyelesaikan konflik tersebut.

e. Pengembangan Karir (*career development*)

Pengembangan karir dalam organisasi sangat diperlukan agar karyawan dapat produktif dan mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik untuk organisasi.

f. Partisipasi Karyawan (*employee participation*)

Organisasi harus mampu mempartisipasikan anggota organisasi secara optimal, tidak hanya dengan menciptakan perasaan diterima, diakui dan dihargai namun bisa juga dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, kreativitas, saran ataupun inovasi.

g. Rasa Aman terhadap Pekerjaan (*job security*)

Peran organisasi kepada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah dengan memberikan kepastian kepada karyawan agar merasa memperoleh jaminan keselamatan kerja pada setiap anggota organisasi.

h. Fasilitas (*wellness*)

Fasilitas sangat diperlukan untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa material (peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan).

i. Rasa Bangga (*pride*)

Mengimplementasikan rasa bangga terhadap organisasi dapat dilakukan dengan cara *company identity*, *civic participation*, *environmental concern*, dan *corporate citizenship*.

2.2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan, sementara orang dengan kepuasan rendah cenderung lebih memiliki perasaan negatif (Robbins, Judge, 2017) Lalu, menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaannya, sejauh mana karyawan suka (kepuasaan) atau tidak suka (ketidakpuasaan) pekerjaan mereka. Lainnya dari Luthans (1998) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan menyediakan sesuatu yang berguna baginya. Menurut Robbins dan Judge (2017) ada 4 faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan, yaitu:

1. *Job Conditions*

Kondisi kerja pada umumnya adalah pekerjaan yang menarik dan memberikan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol yang memuaskan sebagian besar karyawan. Interdependensi, umpan balik,

dukungan sosial, dan hubungan dengan rekan kerja di luar tempat kerja juga sangat terkait dengan pekerjaan setelah karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Manajer juga mempunyai peran besar dalam kepuasan kerja, seperti perhatian manajer, responsive dan dukungan adalah beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. *Personality*

Sama pentingnya dengan kondisi kerja, kepribadian juga memiliki peran penting. Orang-orang yang memiliki core self-evaluations (CSEs) yang percaya pada nilai dan kompetensi dasar mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada orang dengan CSE negative. Selain itu, CSEs dalam karir sangat mempengaruhi kepuasan kerja dengan CSE tingkat tinggi dan komitmen karier dapat mewujudkan kepuasan kerja yang sangat tinggi.

3. *Pay*

Gaji seringkali muncul dalam pembicaraan tentang kepuasan kerja. Gaji tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan keseluruhan banyak orang, tetapi efeknya bisa lebih kecil begitu seseorang mencapai tingkat standar hidup yang nyaman.

4. *CSR (Corporate Social Responsibility)*

CSR adalah komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial organisasi atau tindakan yang diatur sendiri untuk menguntungkan masyarakat atau lingkungan di luar apa yang diwajibkan oleh hukum,

CSR juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Organisasi mempraktekan CSR dalam sejumlah cara, termasuk inisiatif keberlanjutan lingkungan, kerja nirlaba, dan amal. Karyawan yang nilai pribadinya sesuai dengan misi CSR Organisasi seringkali lebih puas dalam pekerjaan mereka.

Locke (1998) juga memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga kepuasan kerja menjadi sangat penting yang dapat diperhatikan oleh organisasi dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Terdapat sembilan aspek yang membentuk kepuasan kerja karyawan menurut Spector (1997), yaitu:

1. Kepemimpinan (*supervision*)

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terhadap atasannya. Atasan yang mempunyai sifat penuh perhatian hangat, bersahabat, mendukung, memberi pujian atas kinerja yang baik, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian pada karyawan (*employee centered*) lebih disukai oleh karyawan daripada atasan yang mempunyai sifat acuh, kasar dan lebih mementingkan dirinya sendiri pada pekerjaan (*job centered*)

2. Prosedur Kerja (*operating procedures*)

Pada aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Contohnya seperti birokrasi

dan beban kerja, hal tersebut adalah prosedur dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

3. Rekan Kerja (*cowokers*)

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan karyawan antar rekan kerja. Dukungan positif antar rekan kerja dapat memberikan suasana yang nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Sifat Pekerjaan (*nature of work*)

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, contohnya seperti tanggung jawab, otonomi, job enrichment (perluasan pekerjaan) atau karyawan yang ingin berkreasi dan variasi dari tugasnya

5. Promosi (*Promotion*)

Pada aspek ini dapat dilihat sejauh mana kepuasan kerja berhubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatannya untuk mendapatkan promosi. Promosi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena terkait dengan peningkatan karier karyawan. Organisasi harus belajar untuk memberikan kebijaksanaan promosi yang adil, yaitu saat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.

6. Gaji (*pay*)

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan dan hubungannya dengan gaji yang didapat dan adanya kenaikan gaji. Besarnya gaji yang diterima harus sepadan dengan apa yang sudah karyawan lakukan di organisasi.

7. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada organisasi.

8. Penghargaan (*rewards*)

Karyawan yang sudah berusaha, bekerja keras dan mengabdikan dengan baik untuk kemajuan organisasi berhak mendapatkan penghargaan yang semestinya, karena penghargaan yang diberikan juga dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan.

9. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi yang berlangsung dengan baik di organisasi antara atasan dan karyawan atau antar karyawan dapat menjadi pengukur kepuasan kerja, karena karyawan dapat lebih mengerti akan tugas-tugas yang diberikan. Lainnya menurut

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Employee Engagement* pada Kepuasan Kerja

Penelitian-penelitian terdahulu membuktikan bahwa *employee engagement* mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Karatepe, 2013; Saks, 2006; Kahn, 1990; Singh & Paithankar, 2015; Glavas, 2016). Karyawan yang memiliki peran penting dalam pekerjaannya atau biasa disebut keterlibatan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas ketika bekerja dan dapat menentukan keberhasilan serta produktivitas sebuah organisasi (Karatepe, 2013). Karyawan perlu merasa dilibatkan dalam hal-hal pekerjaan agar merasa tertantang dan diberi semangat untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi, hal tersebut akan membuat karyawan merasa dianggap penting dan bermakna bagi organisasi. Sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang sudah banyak terlibat dengan pekerjaan di organisasi karena mereka biasanya mempunyai emosi yang positif daripada karyawan yang tidak banyak terlibat dalam pekerjaan. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Heidarie dkk, 2012; Sirgy dkk, 2011; Bagtasos, 2011; Goees, 2013; Golkar, 2013). Mengontrol faktor kualitas kehidupan kerja itu perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena dipercaya dapat mengarah pada pengembangan organisasi (Heidarie dkk, 2012). Terdapat hubungan yang positif antara organisasi dan kualitas kehidupan kerja, dan dari keduanya memiliki efek positif pada kepuasan kerja juga (Golkar, 2013). Organisasi harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang nyaman. Keseimbangan hidup antara di kantor dan di rumah juga perlu diperhatikan maksudnya adalah bekerja pada suatu organisasi membuat seseorang memberikan waktu dan tenaganya sebagai kewajiban dan mendapatkan hak yaitu gaji, namun hal ini bukan menjadi penghalang untuk karyawan melakukan kegiatan lain di luar bekerja pada organisasi, hal ini juga untuk meminimalisir karyawan mencampur adukan masalah pribadi dengan masalah kantor atau sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja

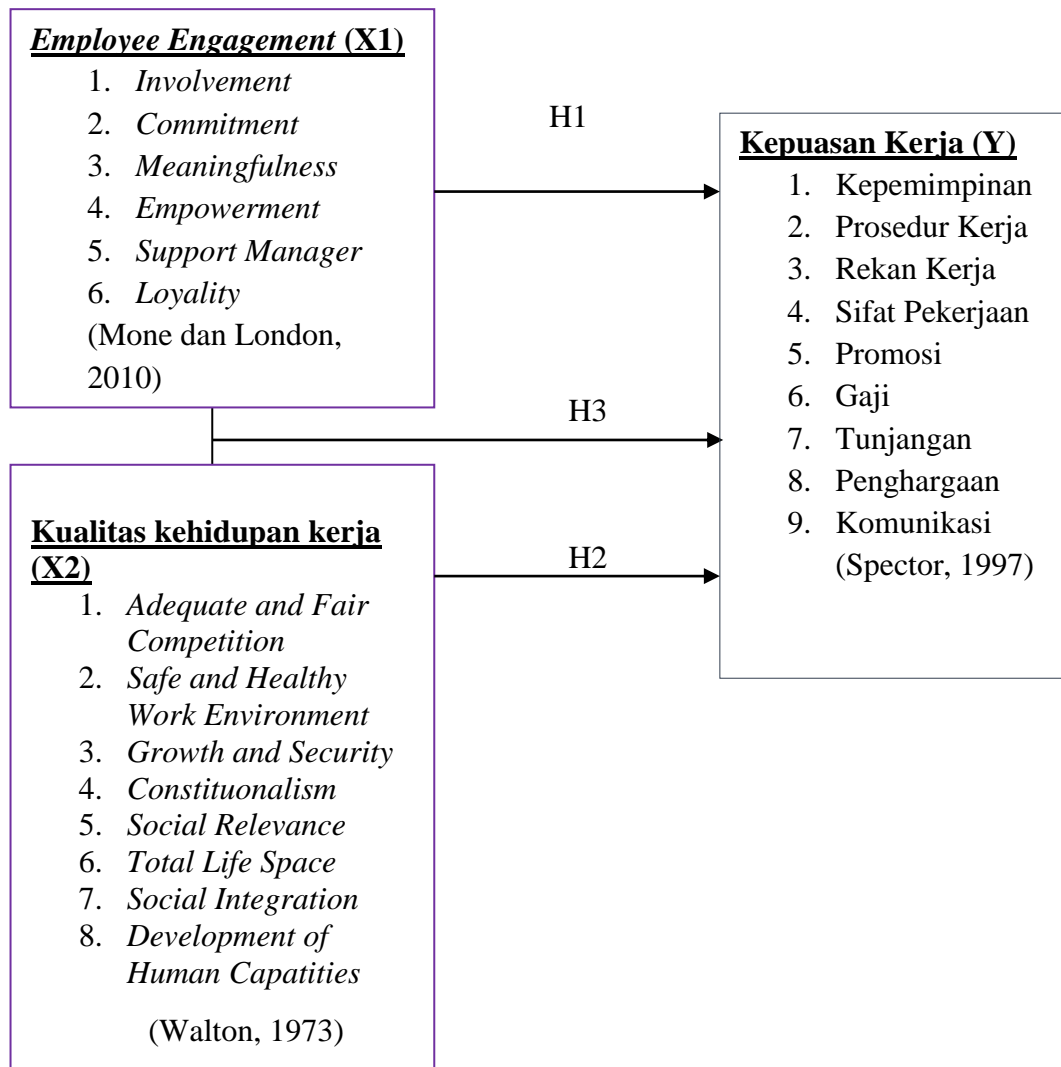
Penelitian terdahulu menemukan bahwa *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja (Lee dkk, 2015; Tremblay dkk, 2009; Closon dkk, 2015; Schaufeli dkk, 2002; Drobnic dkk, 2010) kepuasan kerja ditemukan membawa lebih banyak bobot dalam menjelaskan hubungan antara keterlibatan karyawan, keamanan kerja dan kualitas kehidupan kerja. (Drobnic dkk, 2010) menunjukkan bahwa karyawan yang telah mendapatkan pekerjaan dan bayaran serta melibatkan diri pada banyak pekerjaan akan terasa nyaman di tempat kerja dan ini mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa kualitas kehidupannya sudah baik dan diperhatikan membuat dirinya senang melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan penting di organisasi, karyawan merasa puas dan tidak akan berfikir untuk meninggalkan organisasi tersebut.

**H3: *Employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja
berpengaruh positif pada kepuasan kerja.**

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut Sekaran dalam buku Sugiyono (2017) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah seberapa puas karyawan

atas keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan apakah kualitas kehidupan kerjanya juga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Komitmen organisasi juga menjadi penentu apakah *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja dapat berjalan dengan baik, sehingga semuanya saling berhubungan dan berdampak positif.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diatas bersumber dari beberapa penelitian terdahulu:

- a. $X1 - Y$: Leary dkk (2013), Tejpal (2016), Sattar dkk (2015), Fachrunnisa dkk (2014), Madan dan Srivastava (2015), Ahmad (2017)
- b. $X2 - Y$: Nekonei dkk (2014), Chooran dan Azadehdel (2015), Alzalabani (2017), Chinomona & Dhurup (2014), Batvandi (2017), Fatehi dkk (2015)
- c. $X1 - X2 - Y$: Fatmasari dkk (2018), Treuren dan Halvorsen (2016), Burke (2009), Noor dan Abdullah (2011), Tahir (2015)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian digunakan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif sendiri merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Laporan akhir pada metode kuantitatif pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan (Creswell, 2008)

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang beralamat di Kantor Pimpinan Pusat Muhammadiyah Jl. Cik Ditiro No. 23 Yogyakarta 55262 dan bisa dihubungi melalui email pp_muhammadiyah@yahoo.com dan nomor telpon (0274) 553132.

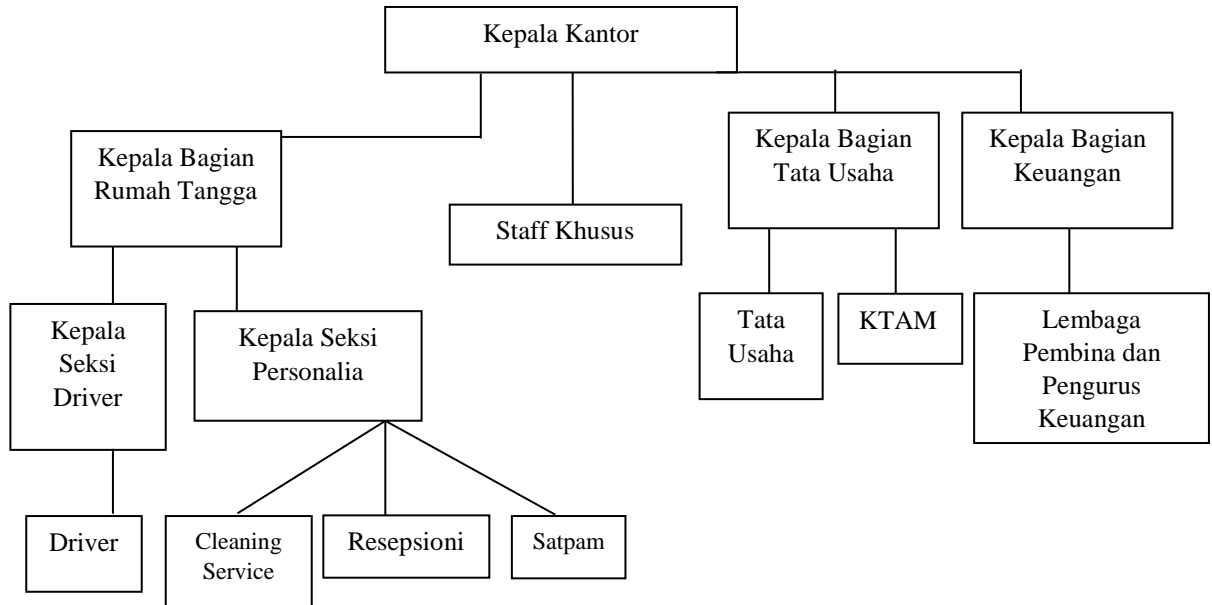
3.3. Profil dan Struktur Organisasi

Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PP Muhammadiyah) merupakan pimpinan pusat dari sebuah organisasi Islam besar di Indonesia yaitu Muhammadiyah. Pada tahun 1912 Muhammadiyah didirikan di Kampung

Kauman Yogyakarta oleh Kyai Haji Ahmad Dahlan. Tujuan KHA Dahlan mendirikan organisasi ini adalah untuk mengaktualisasi pikiran-pikirannya agar umat Islam mempunyai kegiatan pendidikan Islam lebih mendalam dan luas. Adapula tujuan didirikannya Muhammadiyah sebagai berikut, (1) Membersihkan Islam di Indonesia dari pengaruh dan kebiasaan yang bukan Islam; (2) Reformulasi doktrin Islam dengan pandangan alam pikiran modern; (3) Reformulasi ajaran dan pendidikan Islam; dan (4) Mempertahankan Islam dari pengaruh dan serangan luar (H.A. Mukti Ali, dalam Sujarwanto & Haedar Nashir, 1990: 332).

Pimpinan Pusat Muhammadiyah adalah organisasi yang mandiri dan non-profit karena tidak pernah menjadikan keuntungan dari pelayanan untuk Muhammadiyah itu sendiri melainkan mengembalikannya untuk memperkuat institusinya agar dapat memberikan yang lebih baik kepada masyarakat. Seperti yang pernah dikatakan oleh KHA Dahlan dan menjadi prinsip bagi Muhammadiyah yaitu, hidup-hidupilah Muhammadiyah dan jangan mencari hidup di Muhammadiyah. Fungsi dari PP Muhammadiyah itu sendiri adalah untuk mengkoordinasikan gerakan dakwah Islamiyah di seluruh wilayah Indonesia melalui bermacam-macam bentuk aktivitas dakwah, antara lain aktivitas keagamaan, pendidikan, kesejahteraan sosial, kesehatan dan lain-lain. Guna mencapai tujuan tersebut dengan prinsip yang berlaku, maka PP Muhammadiyah senantiasa mensejahterakan karyawan

dengan memberikan tunjangan berupa tunjangan kesehatan bekerja sama dengan RS Muhammadiyah, tunjangan hari tua yang di kelola oleh dana pensiun Muhammadiyah dan tunjangan ibadah umroh dilihat dari masa kerja dan umur karyawan. Penghasilan yang didapat oleh karyawan rata-rata sebesar Rp. 2.300.000,- dan diterima pada tanggal 1 di awal bulan, upah yang didapat sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh para karyawan. Setiap bulannya juga Muhammadiyah mengadakan pertemuan yang didalamnya terdapat rangkaian acara pengajian rutin yang biasanya diadakan pada pertengahan bulan, selain itu pertemuan tersebut juga dapat menjadi ajang untuk silaturahmi serta mempererat ikatan pertemanan antar para karyawan agar dapat saling mendukung dan menjadikan suasana di tempat bekerja lebih nyaman. Berikut ini adalah struktur organisasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta:



Gambar 2 Struktur Organisasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah

3.4. Logo organisasi, Visi dan Misi



Gambar 3 Logo organisasi

Visi :

Terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya

Misi :

1. Menegakkan keyakinan tauchid yang benar
2. Menyebarkan agama islam yang bersumber pada al-qur'an dan as sunnah
3. Mewujudkan amal islami dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat

3.5. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017) begitu pula menurut (Hatch dan Farhady, 1981) mengatakan secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

a. *Variabel Independent* / Variabel Bebas (Variabel X)

Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2017)

b. *Variabel Dependen* / Variabel Terikat (Variabel Y)

Menurut (Creswell, 2009) variabel dependent merupakan variabel-variabel yang bergantung pada variabel independent. Variabel

terikat in merupakan outcome atau hasil dari pengaruh variabel bebas.

3.6. Definisi Operasional

3.6.1 *Employee Engagement*

Employee engagement menurut Mone dan London (2010) adalah individu yang merasa terlibat, berkomitmen, memiliki semangat, dan menunjukkan hal-hal tersebut di dalam perilaku kerjanya. Mone dan London (2010) juga menyadari ada beberapa aspek untuk dapat mengukur dan meningkatkan kerja tim dalam keterlibatannya sebagai karyawan:

1. Keterlibatan (*Involvement*)

Maksudnya adalah ketika karyawan merasa tertantang oleh pekerjaan, sampai sebagian besar perhatian tertuju pada pekerjaan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab

2. Komitmen (*Commitment*)

Karyawan merasa berkomitmen untuk jenjang karir jangka panjang di organisasi, memenuhi target dan konsisten bekerja dengan semangat yang tinggi dan fokus

3. Bermakna (*Meaningfulness*)

Karyawan dapat mengerti pekerjaannya dan paham bagaimana cara berkontribusi lebih jauh agar dapat memajukan organisasi

4. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Maksudnya adalah karyawan merasa diikut sertakan dalam melakukan pekerjaan, menganggap tugas yang diberikan itu penting dan membagikan pengetahuan serta keterampilan yang saya miliki demi mencapai target perusahaan

5. Dukungan Manajer (*support manager*)

Maksudnya adalah atasan mampu membangun suasana kerja yang professional, dan selalu memberi dorongan untuk mengajukan saran dalam pekerjaan serta meminta pendapat karyawan ketika muncul permasalahan di bagian pekerjaan

6. Loyalitas (*Loyalty*)

Karyawan bertekad untuk tetap bekerja di organisasi, dan dengan bangga memperkenalkan organisasi serta bersedia merekomendasikan organisasi sebagai tempat bekerja. Dalam variabel *employee engagement* (X1), penulis menyebarkan pertanyaan sebanyak 17 pertanyaan yang dirumuskan berdasarkan indikator *involvement*, *commitment*, *meaningfulness*, *empowerment*, *support manager*, dan *loyalty*.

3.6.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (1973) kualitas kehidupan kerja melihat seberapa efektif lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai individu karyawan ketika bekerja, dimana karyawan dari

suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan personal mereka melalui pengalaman mereka dalam suatu organisasi. Terdapat 8 faktor yang menggambarkan kualitas kehidupan kerja karyawan menurut Walton (1973) :

1. Kompensasi yang adil (*Adequate and Fair Competition*)

Kompensasi yang diterima tepat waktu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan beban kerja yang diperoleh karyawan, serta relative sama dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan sejenis

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat (*Safe and Healthy Work Environment*)

Lingkungan kerja yang terjamin bahwa pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan yang sewaktu-waktu bisa terjadi. Daya tahan manusia juga diperhatikan disini dilihat dari perhitungan jam kerja, maka dari itu mengapa adanya ketentuan jam kerja, istirahat, dan cuti untuk karyawan.

3. Perkembangan dan keamanan berkarya di masa depan (*Growth and Security*)

Pengertian kualitas kehidupan kerja juga mempunyai arti bahwa keterampilan seorang karyawan sangat mungkin untuk dikembangkan dalam kemampuan kerja dan menggunakan

kesempatan keterampilan tersebut untuk mendalami pengetahuan baru.

4. Konstitusionalisme (*Constitutionalism*)

Kebebasan berbicara dan berpendapat diberikan kepada karyawan secara bebas dan bertanggung jawab. Hak-hak sebagai pekerja dipenuhi oleh organisasi dan tidak adanya tekanan peraturan yang berlaku disana

5. Relevansi Sosial (*Social Relevance*)

Kualitas kehidupan kerja membina karyawan agar memiliki persepsi yang tepat tentang bagaimana aspek sosial kehidupan organisasi seperti tanggung jawab sosial, pelestarian lingkungan dan pemasaran yang jujur.

6. Kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi yang seimbang (*Total Life Space*)

Maksudnya adalah bekerja pada suatu organisasi membuat seseorang memberikan waktu dan tenaganya sebagai kewajiban dan mendapatkan hak yaitu gaji, namun hal ini bukan menjadi penghalang untuk karyawan melakukan kegiatan lain di luar bekerja pada organisasi. Contohnya, menjadi anggota masyarakat, anggota komunitas, dan lain-lain

7. Integrasi Sosial (*Social Integration*)

Apresiasi atas ide dan inisiatif karyawan penting agar karyawan merasa dihargai segala keputusannya dan akan terus berkembang meniti karir di organisasi

8. Kesempatan mengembangkan kemampuan (*Development of Human Capatities*)

Karyawan dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan menggunakan keterampilan yang mereka miliki, karena manajemen melihat bahwa karyawan sudah dewasa dan dapat bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

Dalam variabel kualitas kehidupan kerja (X2), penulis menyebarkan pertanyaan sebanyak 21 pertanyaan dengan 3 pertanyaan pada setiap indikatornya.

3.6.3 Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaannya, sejauh mana karyawan suka (kepuasaan) atau tidak suka (ketidakpuasan) pekerjaan mereka. Terdapat sembilan aspek yang membentuk kepuasan kerja karyawan (Spector, 1997), yaitu:

1. Kepemimpinan (*supervision*)

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terhadap atasannya. Atasan yang mempunyai sifat penuh perhatian hangat, bersahabat, mendukung, memberi pujian atas kinerja yang

baik, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian pada karyawan (*employee centered*) lebih disukai oleh karyawan daripada atasan yang mempunyai sifat acuh, kasar dan lebih mementingkan dirinya sendiri pada pekerjaan (*job centered*)

2. *Prosedur Kerja (operating procedures)*

Pada aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja, karyawan sama sekali tidak merasa diberatkan. Contohnya seperti birokrasi dan beban kerja, hal tersebut adalah prosedur dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

3. *Rekan Kerja (co-workers)*

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan karyawan antar rekan kerja. Dukungan positif antar rekan kerja dapat memberikan suasana yang nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. *Sifat Pekerjaan (nature of work)*

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, contohnya seperti tanggung jawab, otonomi, job enrichment (perluasan pekerjaan) atau karyawan yang ingin berkreasi dan variasi dari tugasnya.

5. *Promosi (Promotion)*

Pada aspek ini dapat dilihat sejauh mana kepuasan kerja berhubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatannya untuk mendapatkan promosi. Promosi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena terkait dengan peningkatan karier karyawan. Organisasi harus belajar untuk memberikan kebijaksanaan promosi yang adil, yaitu saat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.

6. Gaji (*pay*) dan Tunjangan

Pada aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan dan hubungannya dengan gaji yang didapat dan adanya kenaikan gaji. Besarnya gaji yang diterima harus sepadan dengan apa yang sudah karyawan lakukan di organisasi dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada organisasi agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi

7. Penghargaan (*rewards*)

Karyawan yang sudah berusaha, bekerja keras dan mengabdikan dengan baik untuk kemajuan organisasi berhak mendapatkan penghargaan yang semestinya, karena penghargaan yang diberikan

juga dapat menjadi tolak ukur seberapa berusahanya karyawan menjadi yang terbaik.

8. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi yang berlangsung dengan baik di organisasi antara atasan dan karyawan atau antar karyawan dapat menjadi pengukur kepuasan kerja, karena karyawan dapat lebih mengerti akan tugas-tugas yang diberikan.

Dari beberapa 8 indikator diatas penulis merumuskan pertanyaan yang disebar nantinya yaitu sebanyak 25 pertanyaan.

3.7. Populasi Responden

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2014). Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 73 karyawan di Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus. Hal ini dilakukan karena karyawan tetap di Pimpinan Pusat

Muhammadiyah berjumlah 73 orang, sehingga seluruh populasi karyawan berstatus karyawan tetap dijadikan sumber data.

3.8. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang didapatkan dari karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada si pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan, atau laporan yang tersusun dalam arsip (data dokumenter). Dalam penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah data yang diambil dari internet dan dokumen organisasi.

3.9. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017) kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawab. Lain halnya dengan wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2017). Adapun data kuisioner penelitian yang diambil bersumber dari para karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

3.10. Uji Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud menjamin bahwa kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuisioner yang valid Sugiyono (2017). Mengukur validitas dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson (Product Moment Pearson)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5%.

Hasil *Pearson Correlation* \geq sig. 0,05 = tidak valid

Hasil *Pearson Correlation* $<$ sig. 0,05 = valid

Hasil validitas dapat dilihat pada output Alpha Cronbach pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*, bandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan *Pearson Correlations*, jika *Pearson Correlations* $<$ sig. 0,05 dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid (Rahmawati, dkk 2015).

3.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas adalah uji yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujian apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Cara mengukur reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

s_t^2 = Deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

3.11. Metode Analisis Data

3.11.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Terdapat empat pengujian untuk penelitian ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dikerjakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dapat menjadi pengganggu atau residual

memiliki distribusi normal. Dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik, dapat mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Jika distribusi normal akan membentuk satu garis lurus horizontal (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika sebaliknya maka disebut Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Masih menurut (Ghozali, 2016) uji multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan antara satu dengan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas digunakan analisis matrik korelasi anatara variabel independen dan perhitungan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila korelasi di atas 90% dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka menunjukkan adanya multikolonieritas. Dalam perhitungan nilai VIF, multikolonieritas dapat dilihat pada batas tolerance value 0,01 dan batas VIF adalah 10. Jika tolerance value di bawah 0,01 dan nilai VIF di atas 10 maka terdapat multikolonieritas.

3.11.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predikto dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)

1. Regresi Model I

Pada regresi model I digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh langsung dari variabel *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja, terhadap kepuasan kerjanya.

Persamaan : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

$X_1 = Employee\ engagement$

$X_2 = Kualitas\ Kehidupan\ Kerja$

$b_1 = Koefisien\ regresi$

$b_2 = Koefisien\ regresi$

3.11.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Ghozali (2016) memaparkan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel pendelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Mudrajad Kuncoro (2004) menjelaskan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dalam pengujian hipotesis uji F ini dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), oleh karena itu apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak, H_a diterima),

artinya variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila taraf signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ (H_0 diterima, H_a ditolak), artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Formulasi hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan

Keputusan yang akan dilakukan yaitu apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak), maka *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja secara simultan dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.11.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah, Yogyakarta. Sistematika pembahasan penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan berapa lama karyawan telah bekerja disana. Kemudian analisa dan pembahasan kuantitatif berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

4.1 Analisis Deskriptif

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, disebar kepada 73 responden yang merupakan karyawan di Pimpinan Pusat Muhammadiyah, namun kuisisioner kembali dan layak untuk diolah sebanyak 66 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesionernya sebesar 90,42 persen.

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Persentase Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	60	90,9
Perempuan	6	9,10
Total	66	100

(Sumber: data diolah 2018)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.1 diatas diketahui bahwa dari 66 responden penelitian ini 60 orang atau 90,9 persen adalah karyawan berjenis laki-laki dan 6 orang atau 9,10 persen berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak di Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia

Tabel 4 Persentase Usia Karyawan

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 30 tahun	20	30,30
30 – 37 tahun	10	15,16
37 – 44 tahun	22	33,33
>50 tahun	14	21,21
Total	66	100

(Sumber: data diolah 2018)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.2 diatas diketahui bahwa dari 66 responden penelitian ini 20 orang berusia kurang dari 30 tahun (30,30%), 10 orang berusia rentang 30-37 tahun (15,16%), 22 orang berusia rentang 37-44 tahun (33,33%), dan 14 orang berusia lebih dari 50 tahun (21,21%). Hal ini menunjukan bahwa usia dengan rentang 30-37 tahun dominan untuk responden pada penelitian ini.

Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5 Persentase Pendidikan Terakhir Karyawan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	28	42,42
Diploma (D1/D2/D3/D4)	7	10,61
Sarjana (S1)	31	46,97
Total	66	100

(Sumber: data diolah 2018)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.3 diatas diketahui bahwa 28 orang atau 42,42 persen memiliki pendidikan terakhir SMA, 7 orang atau 10,61 persen memiliki pendidikan terakhir Diploma, dan 31 orang atau 46, 97 persen memiliki pendidikan terakhir Sarjana. Hal ini menunjukan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir sajana dominan pada penelitian ini.

Karakteristik Karyawan berdasarkan Lama Karyawan telah Bekerja

Tabel 6 Persentase Lama Karyawan Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 7 tahun	25	37,88
7 – 14 tahun	22	33,33
>14 tahun	19	28,79
Total	66	100

(Sumber: data diolah 2018)

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.4 diatas diketahui bahwa dari 66 responden pada penelitian ini terdapat 25 orang yang bekerja kurang dari 7 tahun, 22 orang bekerja pada rentang 7-14 tahun, dan 19 orang bekerja lebih dari 14 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 7 tahun lebih dominan pada penelitian ini.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban dari masing-masing variabel yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata. Nilai rata-rata yang didapat nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur variabel *Employee Engagement* (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y), dengan berpedoman pada nilai minimum dan maksimum maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Interval skor maksimum – skor minimum kelas = 5 – 1 = 4

Tabel 7 Kelompok Kategori

Interval	Kategori
1 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Cukup
3,43 – 4,23	Baik
4,24 - 5	Sangat Baik

(Sumber: data primer diolah 2018)

Tabel 8 Analisis Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria
A1	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan yang saya lakukan	4,36	Sangat Baik
A2	Sebagian besar perhatian saya tertuju pada pekerjaan saya	4,00	Baik
A3	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	4,24	Sangat Baik
A4	Saya sudah mempersiapkan rencana untuk jenjang karir panjang di organisasi ini	4,06	Baik
A5	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan saya secara maksimal	4,27	Sangat Baik
A6	Saya merasa selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	3,86	Baik
A7	Saya mengerti pekerjaan apa yang ditugaskan oleh atasan kepada saya	4,12	Baik
A8	Saya dapat berkontribusi lebih jauh untuk organisasi	4,09	Baik
A9	Saya memiliki usaha untuk kemajuan organisasi saya	4,00	Baik
A10	Saya adalah salah satu orang yang diperhitungkan oleh atasan saya	4,02	Baik
A11	Saya selalu membagikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi mencapai target organisasi	3,95	Baik
A12	Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya itu penting	3,89	Baik
A13	Atasan saya membangun suasana kerja yang professional sehingga tercapai kinerja yang melebihi target	4,02	Baik
A14	Atasan memberikan dorongan kepada saya untuk mengajukan gagasan/saran dalam pekerjaan	4,02	Baik

A15	Atasan meminta pendapat saya ketika muncul permasalahan di bagian saya bekerja	3,82	Baik
A16	Saya akan merekomendasikan organisasi saya sebagai tempat yang baik untuk bekerja	4,09	Baik
A17	Saya akan tetap berada di organisasi, meskipun ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sama di organisasi lain	3,73	Baik
Rata-rata Total		4,07	Baik

(Sumber: data diolah 2018)

Dari data pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 66 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan memberikan nilai baik pada variabel *employee engagement* dengan rata-rata sebesar 4,07.

Tabel 9 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
B1	Saya merasa puas dengan imbalan yang saya dapatkan	4,24	Sangat Baik
B2	Imbalan yang saya dapat relative sama dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan sejenis	3,83	Baik
B3	Saya menerima imbalan tepat pada waktu yang ditetapkan	4,08	Baik
B4	Jam kerja saya dirasa cukup dan tidak melebihi batas daya tahan tubuh manusia	4,05	Baik
B5	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan dari organisasi	4,06	Baik
B6	Saya merasa nyaman dan aman	3,97	Baik

	saat berada di tempat kerja		
B7	Saya mendapatkan kesempatan untuk terus mendalami pengetahuan baru	4,09	Baik
B8	Saya merasa dimudahkan untuk menerapkan keterampilan yang saya miliki	3,86	Baik
B9	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan	3,98	Baik
B10	Saya merasa hak-hak sebagai pekerja sudah dipenuhi oleh organisasi	3,95	Baik
B11	Saya mempunyai kebebasan berbicara dan berpendapat	3,98	Baik
B12	Saya tidak merasa tertekan dengan peraturan yang berlaku di organisasi	3,83	Baik
B13	Saya ikut bertanggung jawab menjaga lingkungan sekitar organisasi	4,15	Baik
B14	Saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur dan dapat dipertanggung jawabkan	4,18	Baik
B15	Pekerjaan di organisasi tidak mengganggu kehidupan pribadi saya	3,73	Baik
B16	Saya memiliki kehidupan yang seimbang antara bekerja dan kehidupan pribadi	4,05	Baik
B17	Saya merasa kehidupan pribadi saya tidak mengganggu pekerjaan di organisasi	3,95	Baik
B18	Saya merasa diapresiasi atas ide dan inisiatif pekerjaan yang saya lakukan	3,77	Baik

B19	Saya mempunyai kesempatan dalam meniti karir di organisasi	4,06	Baik
B20	Saya memiliki kewenangan sendiri atas pekerjaan saya	3,80	Baik
B21	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan rencana kerja sendiri	3,85	Baik
Rata-rata total		3,97	Baik

(Sumber: data diolah 2018)

Dari data pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 66 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan memberikan nilai baik pada variabel kualitas kehidupan kerja dengan rata-rata sebesar 3,97.

Tabel 10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
C1	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan untuk itu	4,29	Sangat Baik
C2	Pimpinan bersahabat kepada saya	4,03	Baik
C3	Pimpinan memberikan perhatian kepada saya masalah pekerjaan	3,83	Baik
C4	Saya merasa peraturan yang ada di organisasi sudah sesuai dan tidak memberatkan saya	3,88	Baik
C5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	3,92	Baik
C6	Prosedur yang berlaku membuat saya semakin semangat dalam bekerja	3,73	Baik
C7	Saya suka bekerja dengan orang-orang di organisasi ini	4,17	Baik
C8	Suasana di tempat kerja nyaman	3,83	Baik
C9	Mempunyai rekan kerja yang	3,94	Baik

	saling mendukung		
C10	Pekerjaan saya di organisasi tidak membosankan	3,98	Baik
C11	Saya mempunyai kesempatan untuk berkreasi	3,98	Baik
C12	Saya mendapat promosi jabatan ketika saya mencapai target sasaran organisasi	3,77	Baik
C13	Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan	4,06	Baik
C14	Saya merasa memperoleh keadilan dalam kebijakan promosi jabatan	3,85	Baik
C15	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	3,95	Baik
C16	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga saya	4,05	Baik
C17	Saya merasa puas terhadap tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan	3,92	Baik
C18	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja	4,00	Baik
C19	Organisasi memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan	4,08	Baik
C20	Dalam bekerja saya berusaha menjadi yang terbaik	4,05	Baik
C21	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan lebih giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik	3,91	Baik
C22	Saya menerima kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja saya	4,05	Baik
C23	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan	4,12	Baik

C24	Informasi yang saya dapatkan dari atasan maupun rekan kerja dapat saya terima dengan baik	4,17	Baik
Rata-rata total		3,98	Baik

(Sumber: data diolah 2018)

Dari data pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 66 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan memberikan nilai baik pada variabel kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 3,98.

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud menjamin bahwa kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuisioner yang valid. Dalam penelitian ini peneliti mengukur validitas menggunakan *bivariate pearson (Product Moment Pearson)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Hasil validitas dapat dilihat pada output Alpha Cronbach pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*, bandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan *Pearson Correlations*, jika *Pearson Correlations < sig. 0,05* dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid (Rahmawati dkk, 2015)

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

No.	Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement (X1)</i>	1	0,422	0,000	Valid
		2	0,352	0,004	Valid
		3	0,297	0,016	Valid
		4	0,438	0,000	Valid
		5	0,441	0,000	Valid
		6	0,526	0,000	Valid
		7	0,452	0,000	Valid
		8	0,320	0,009	Valid
		9	0,359	0,003	Valid
		10	0,499	0,000	Valid
		11	0,475	0,000	Valid
		12	0,563	0,000	Valid
		13	0,603	0,000	Valid
		14	0,645	0,000	Valid
		15	0,559	0,000	Valid
		16	0,582	0,000	Valid
		17	0,449	0,000	Valid
2.	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	1	0,561	0,000	Valid
		2	0,593	0,000	Valid
		3	0,576	0,000	Valid
		4	0,569	0,000	Valid
		5	0,651	0,000	Valid
		6	0,633	0,000	Valid
		7	0,481	0,000	Valid
		8	0,562	0,000	Valid
		9	0,489	0,000	Valid
		10	0,512	0,000	Valid
		11	0,582	0,000	Valid
		12	0,590	0,000	Valid
		13	0,304	0,013	Valid
		14	0,263	0,033	Valid
		15	0,593	0,000	Valid

		16	0,557	0,000	Valid
		17	0,501	0,000	Valid
		18	0,600	0,000	Valid
		19	0,589	0,000	Valid
		20	0,365	0,003	Valid
		21	0,415	0,001	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Y)	1	0,678	0,000	Valid
		2	0,644	0,000	Valid
		3	0,607	0,000	Valid
		4	0,645	0,000	Valid
		5	0,479	0,000	Valid
		6	0,622	0,000	Valid
		7	0,706	0,000	Valid
		8	0,648	0,000	Valid
		9	0,505	0,000	Valid
		10	0,666	0,000	Valid
		11	0,609	0,000	Valid
		12	0,553	0,000	Valid
		13	0,592	0,000	Valid
		14	0,654	0,000	Valid
		15	0,599	0,000	Valid
		16	0,623	0,000	Valid
		17	0,632	0,000	Valid
		18	0,444	0,000	Valid
		19	0,610	0,000	Valid
		20	0,304	0,013	Valid
		21	0,359	0,003	Valid
		22	0,466	0,000	Valid
		23	0,502	0,000	Valid
		24	0,356	0,003	Valid

(Sumber: data primer diolah 2018)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan

kerja menunjukan nilai hasil signifikan. masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi 0,000 yang mengacu pada teori Ghozali (2016) bahwa jika nilai signifikansi yang diperoleh dari setiap indikator <0,05 maka indikator tersebut dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujian apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliable (Sugiyono, 2017)

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	α	Keterangan
X1	0,784	0,600	Reliabel
X2	0,865	0,600	Reliabel
Y	0,910	0,600	Reliabel

(Sumber: data primer diolah 2018)

Tabel 4.10 menunjukan bahwa hasil analisis data memperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk dua variabel yang diuji lebih besar dari 0,6 maka dapat peneliti simpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian yang digunakan dalam asumsi klasik adalah uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

4.3.1 Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas pada penelitian maka digunakan analisis matrik korelasi anantara variabel independen dan perhitungan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila korelasi di atas 90% dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka menunjukkan adanya multikolonieritas. Dalam perhitungan nilai VIF, multikolonieritas dapat dilihat pada batas tolerance value 0,01 dan batas VIF adalah 10. Jika tolerance value di bawah 0,01 dan nilai VIF di atas 10 maka terdapat multikolonieritas.

Tabel 13 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,634	1,576
X2	0,634	1,576

(Sumber: data primer diolah 2018)

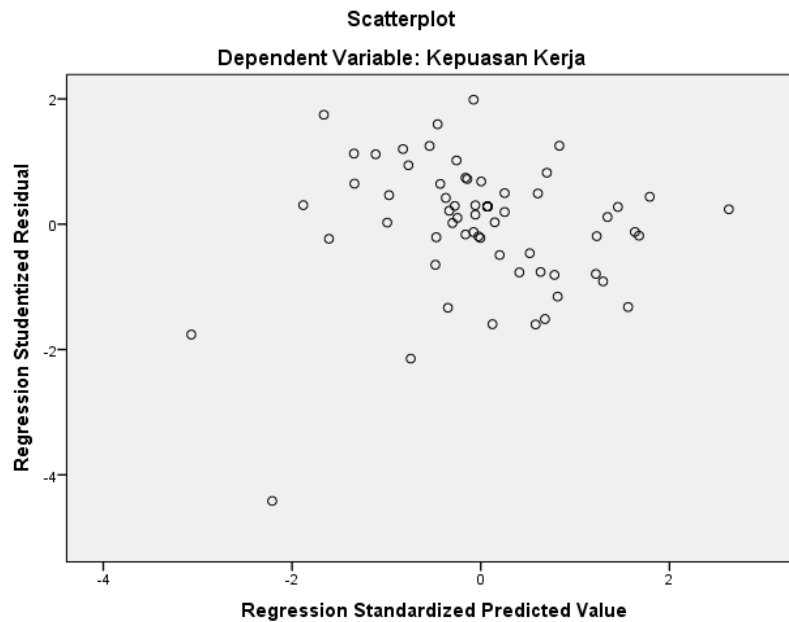
Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukan hasil perhitungan bahwa nilai VIF kurang 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Yang artinya tidak

ada multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas sehingga dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika sebaliknya maka disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016)

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: data diolah 2018)

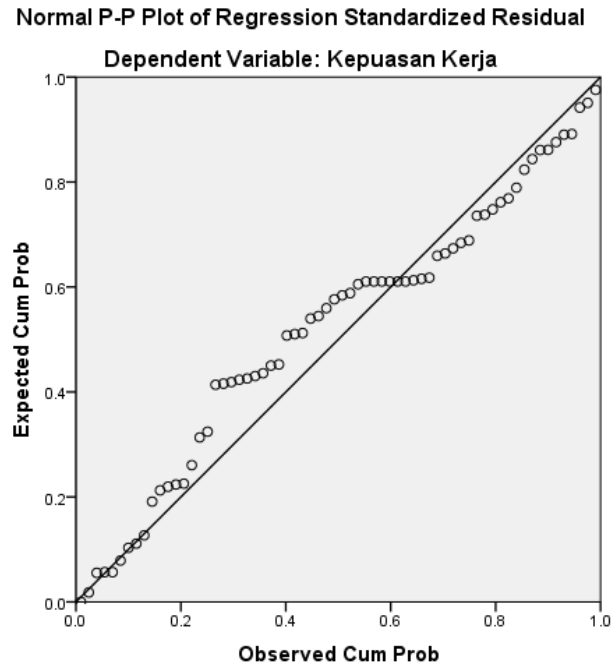
Berdasarkan gambar 4.3.1.2 diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya model regresi ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dapat menjadi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik, dapat mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Jika distribusi normal akan membentuk satu garis lurus horizontal (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Gambar 5 Hasil Uji Normalitas



Dari gambar 4.2 peneliti dapat mengetahui bahwa data menyebar mengikuti arah sumbu diagonal, yang artinya model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperkirakan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predikto dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,209	9487		0,022	0,983
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,376	0,160	0,224	2,353	0,022
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,833	0,123	0,644	6,772	0,000

(Sumber: data diolah 2018)

Dari data pada Tabel 4.12 diatas, perhitungan regresi yang diperoleh dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + \epsilon$$

$$Y = 0,209 + 0,224X1 + 0,644X2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X1 = *Employee Engagement*

X2 = Kualitas Kehidupan Kerja

€ = error

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta bernilai 0,209 menunjukan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja, maka kepuasan kerja adalah sebesar 0,209
- b. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,224. Adanya hubungan positif ini berarti *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki hubungan searah. Nilai koefisien 0,224 diartikan bahwa jika variabel *employee engagement* meingkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,224 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
- c. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan koefisien 0,644. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan searah. Nilai koefisien 0,644 dapat diartikan bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,644 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 15 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.209	9.487		.022	.983
1 <i>Employee Engagement</i>	.376	.160	.224	2.353	.022
Kualitas Kehidupan Kerja	.833	.123	.644	6.772	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

(Sumber: data diolah 2018)

1. *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 1)

a. H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05 maka H₀ ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05 maka H₀ diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,022 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “*Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

2. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 2)

a. H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel kualitas kehidupan kerjaterhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Tabel 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5015.461	2	2507.731	55.066	.000 ^b
	Residual	2869.039	63	45.540		
	Total	7884.500	65			

(Sumber: data diolah 2018)

a. Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan dari *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “*Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja” **terbukti**.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 17 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.799 ^a	0.639	0.627	6.685

(Sumber: data diolah 2018)

Berdasarkan pada tabel menunjukan nilai Adjusted R Square sebesar 0,627, yang berarti sebesar 62,7% variabel independen atau bebas mampu menjelaskan variabel dependen atau terikat. Variabel *employee engagement*, kualitas kehidupan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dinyatakan pembahasan penelitian ini bahwa penelitian melibatkan 66

responden karyawan tetap Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam penelitian ini data demografi responden paling dominan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 18 Demografi Responden Dominan

No.	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	60	90,9
2.	Usia	37-44 tahun	22	33,33
3.	Pendidikan	Sarjana S1	31	46,97
4.	Lama Bekerja	<7 tahun	25	37,88

(Sumber: data diolah tahun 2018)

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan adalah responden laki-laki daripada perempuan, karakteristik usia dominan rentang umur 37-44 tahun, tingkat pendidikan terakhir sarjana S1 sebanyak 31 orang, dan lama waktu bekerja dominan para karyawan < 7 tahun dengan jumlah 25 orang. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisisioner masing-masing variabel memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan bahwa terbukti valid dan uji validitas terpenuhi. Data yang diolah terbukti reliabel dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kuisisioner tersebut reliabel dan uji reliabilitas terpenuhi. Data juga menunjukkan tidak

terjadi gejala heterokedestastitas dan multikolinieralitas juga terindikasi normal.

4.7.1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ dan diperoleh t hitung sebesar 2,353 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,376. Artinya, hipotesis pertama “terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Hal ini didukung oleh Sattar dkk (2013) yang juga melakukan penelitian di tiga bank terbaik di kota Multan, dan menghasilkan bahwa sumber daya manusia yang tidak efektif dapat mempengaruhi *employee engagement* yang tidak dapat memadai dalam pekerjaannya, sedangkan sumber daya manusia yang efektif menjadi pengaruh akan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisi penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrunnisa dkk (2014) yang meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dengan mengumpulkan data sebanyak 82 pekerja dengan usia rata-rata 50 tahun. Hasil dari penelitian adalah *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

para karyawan di kanto pemerintahan. Madan dan Srivastava (2015) melakukan analisa tentang cara meningkatkan *employee engagement* karyawannya dengan kepuasan kerja dan mendistribusikan data sebanyak 100 kuisisioner kepada para manajer tingkat menengah sektor bank di Delhi, India. Sebanyak 88 kuisisioner yang mendapat tanggapan dari para responden diolah dan dihasilkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2017) didistribusikan kepada 177 universitas dengan komposisi 103 di sektor public dan 74 pada sektor swasta, 585 data ditanggapi dari 736 anggota fakultas yang diolah menggunakan model persamaan structural dan menghasilkan bahwa pada penelitian ini CSR secara positif mempengaruhi tingkat *employee engagement* dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan organisasi. Lainnya, peneliti yang dilakukan oleh Tejpal (2016) terhadap 96 manajer yang dari 4 perwakilan bank sektor swasta di Delhi. Penelitian ini diuji menggunakan analisis deskriptif, korelasi dan regresi data dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam berbagai pekerjaan dapat menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan penuh.

4.7.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh t hitung sebesar 6,772 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,833. Artinya, hipotesis

kedua “terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alzalabani (2017) yang mendalami tingkat kualitas kehidupan kerja ada beberapa aspek untuk mengukur tingkat kualitas kehidupan kerja: lingkungan moral kerja, karakteristik pekerjaa, upah dan remunerasi, kelompok kerja, pengawasa, dan pastisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini terungkap bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan variabel kualitas kehidupan kerja terbukti positif signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel. Batvandi dan Ghazavi (2017) juga meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang kemudian hasilnya bahwa kualitas kehidupan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Lainnya, penelitian yang dilakukan oleh Chinomona dan Dhurup (2014) dilakukan pada karyawan UKM di Harare Zimbabwe. Sampel terdiri dari bagian manufaktur dan sektor jasa. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner dan penyebarannya dibantu oleh mahasiswa Universitas Zimbabwe. Dari 390 kuisisioner yang didistribusikan, 320 kuisisioner kembali dan diolah menjadi hasil penelitian. Hasil yang didapat adalah bahwa

kualitas kehidupan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Fatehi dkk (2015) dengan mengumpulkan data penelitian dan terkumpul sebanyak 225 sampel dari guru olahraga. Kuisisioner yang dipakai adalah kuisisioner standar yang menggunakan skala likert lima opsi. Kemudian data diolah menggunakan SPSS, dan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada guru olahraga di Departemen Pendidikan di Urmia. Terakhir penelitian dari Nekouei dkk (2014) dengan 436 kuisisioner yang diterima sebagai sampel akhir, penelitian ini menggunakan model persamaan structural (SEM) yang mengungkapkan hasil positif bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dan dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kualitas kehidupannya.

4.7.3. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, yaitu hasil uji hipotesis dengan melakukan uji F, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Berdasarkan perhitungan, dapat dilihat hasil uji F diperoleh nilai sig. sebesar 0,000. Artinya, nilai sig.

0,000 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian ini terbukti. Hal ini menandakan bahwa *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja jika dilakukan dengan baik dan bersama-sama maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta didukung oleh beberapa penelitian terlebih dahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari dkk (2018) dimana penelitian ini meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, keterlibatan karyawan pada kepuasan kerjanya di beberapa universitas swasta di Malang. Dengan 74 responden penelitian ini menghasilkan bahwa semua variable yang diujikan mempunyai hubungan positif dan signifikan, variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerjanya yang menciptakan keterlibatan karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah Treuren dan Halvorsen (2016), penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keterlibatan klien dan karyawan pada peningkatan kualitas kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerjanya, dan menghasilkan temuan bahwa pengusaha yang mendorong hubungan karyawannya dengan klien dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawannya dapat meumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Burke dkk (2009) sebanyak 309 kuisisioner di distribusikan pada manajer hotel di Beijing dan mendapat 309 responden dengan tujuan untuk menguji konsekuensi dari keterlibatan kerja karyawan pada manajer hotel di Beijing dan menghasilkan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpotensi positif pada kesejahteraannya di tempat kerja dan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi masing-masing karyawannya. Lainnya dari Noor dan Abdullah (2011) memaparkan tujuan penelitiannya untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan pada kesejahteraan pekerja, dengan 120 responden yang mengembalikan data dari salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Malaysia menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, dimana dalam kepuasan kerja ditemukan bobot keterlibatan pekerjaan dan keamanan kerja dengan kualitas kehidupan kerja. Kesimpulan hasil dari uji pengaruh *employee engagement* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan uji F yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan adanya hubungan kualitas kehidupan karyawan dengan keterikatan karyawan pada kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebar kepada karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah
2. Kualitas kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah
3. *Employee Engagement* dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Pimpinan Pusat Muhammadiyah

5.2 Saran

5.2.1. Bagi Pihak Pimpinan Pusat Muhammadiyah

Pihak Pimpinan Pusat Muhammadiyah perlu terus menjaga rasa keterlibatan pada karyawan, agar karyawan juga merasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini diperlukan agar karyawan merasa

puas akan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Selain itu organisasi juga perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, seperti dalam hal imbalan yang didapatkan, apakah sesuai dengan beban kerja yang karyawan terima.

5.2.2. Bagi Pihak karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah

Karyawan Pimpinan Pusat Muhammadiyah diharapkan dapat meningkatkan keterampilannya agar dapat diterapkan pada pekerjaannya yang diberikan oleh atasan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., T. Islam., S. S. Saleem. (2017). 'Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction As Consequent Of Perceived Csr: A Mediation Model', *Journal of the Research Society of Pakistan*, 54(1), pp. 1-27.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, & Research*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Alzalabani, A. H, (2017). 'A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia', *Arabian J Bus Manage Review*, 7(2), pp. 7-294.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. London: Kogan Page Limited.
- Bagtasos, M. R. (2011) 'Quality of work life: A review of literature', *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), pp. 1-8.
- Batvandi, Z. dan Ghazavi, M. (2017). 'The Study of the Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among the Employees Using Correlation Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan)', *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 6(1). pp. 100-110.

- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, Wang., Fiksenbaum, Lisa. (2009). 'Work Engagement among Hotel Managers in Beijing, China: Potential Antecedents and Consequences', *Emerald Group Publishing Limited*, 64(3), pp. 4-18. doi: 10.1108/16605370910988791
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, and Profit*. New York: Mc-Graw-Hill.
- Chinomona, R. dan Dhurup, M. (2014). 'The Influence of The Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in The SME sector in Zimbabwe', 17(4), pp. 363-378. doi: 10.4102/sajems.v17i4.296.
- Chooran, B. S. dan Azadehdel M. R.. (2015). 'Quality of Work Life and Its Role in Job Satisfaction of Organizational Managers: (The Case of Managers in Alborz Insurance Company's Branches', *Science Journal (CSJ)*, 36(3), pp. 23-35
- Closon, C., Leys, C., & Hellemans, C. (2015). 'Perceptions of corporate social responsibility, organizational commitment and job satisfaction', *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 13(1), pp. 31-54.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.

- Drobnic, S., Behan, B., & Prag, P. (2010). 'Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe.' *Social Indicators Research*, 99 (2), pp. 205-225.
- Fachrunnisa O., Adhiatma, A. dan Mutamimah. (2014). 'The Role Of Work Place Spirituality And Employee Engagement To Enhance Job Satisfaction And Performance', *The International Journal of Organizational Innovation*, 7(1), pp. 15-35.
- Fatmasari, E., Al, M. M., Wulida, A. T. (2018). 'The Effect of Quality of Worklife and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable', *RJOAS*, 2(74), pp. 108-113. doi: 10.18551/rjoas.2018-02.12
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., Azizi, B. (2015). 'Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction', *Research Journal of Sport Sciences*, 3(1), pp: 15-22.
- Flippo, E. (1990). *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glavas, A. (2016). 'Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work.' *Frontiers in Psychology*, 7(1), pp. 796
- Golkar, H.(2013). 'The relationship between QWL and Job satisfaction: A survey of human resource managers in Iran', *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(8) pp. 215-224.

- Heidarie A, Askary P, Saedi S, Gorjian B (2012) 'Relationship between quality of work life, organizational health and commitment with job satisfaction' *Life Science Journal*, 9(1), pp. 2300-2306.
- Kahn, W. A. (1990). 'Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work', *Academy of Management Journal*, 33(4), pp: 692-724. doi: [10.5465/256287](https://doi.org/10.5465/256287)
- Karatepe, O. M. (2011). 'Procedural justice, work engagement, and job outcomes: Evidence from Nigeria' *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 20(8), pp. 855-878. <http://dx.doi.org/10.1080/19368623.2011.577688>
- Leary, T. G., Green, R., Denson, K., Schoenfeld, G., Henley, T., Langford, H. (2013). 'The Relationship Among Dysfunctional Leadership Dispositions, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Burnout', *The Psychologist-Manager Journal*, 16(2), pp. 112–130. doi: 10.1037/h0094961.
- Lee, J-S., Back, K-J., & Chan, E. S. W. (2015). 'Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees A self-determination and need satisfaction theory approach,' *International Journal Of Contemporary Hospitality*, 27 (5), pp. 768-789.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Consequences of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Macey W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., Young, S. A. (2009) *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. UK: Blackwell Publishing.
- Madan dan Srivastava. (2015). 'Employee Engagement, Job Satisfaction and Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers', *FIIB Business Review*, 4(2), pp. 53-62. doi: [10.1177/2455265820150210](https://doi.org/10.1177/2455265820150210)
- Mathis, R. L. dan Jackson J. H. (2006). *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mone, E. M. dan London, M. *Employee Engagement: Through Effective Performance Management: A Practical Guide for Managers*. New York: Routledge.
- Morrow, P. C. (1993) *The Theory and Measurement of Work Commitment*. CT: JAI Press.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., dan Steers, R. M. (1982) *Employee-Organization Linages: The psychology of Commitment, Absenteism and Turnover*. New York: Academic Pers.
- Nadler, D. A., dan Lawler, E. E. (1994). 'Quality of Worklife: Perspective and Directions. Center for Effective Organization', *CEO Publication*, 11(3) pp. 20-30. doi: 10.1016/0090-2616(83)90003-7

- Nekouei, M. H., Othman, B. M., Masud, J. B., Ahmad, A. B. (2014). 'Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN', *Journal of Basic and Applied Scientific*, 4(1), pp. 217-229.
- Noor, S. M., dan Abdullah, M. A. (2012). 'Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia', *Elsevier B. V.*, 35(1). Pp. 739-745. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.02.144
- Robbins, S. P. (1999). *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi; Aplikasi*. Jakarta: PT. Tema Baru.
- Saks, A. M. (2006), 'Antecedents and consequences of employee engagement', *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600-619. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sattar T., K. Ahmad dan Hassan, S. M. (2015). 'Role Of Human Resource Practices In Employee Performance And Job Satisfaction With Mediating Effect Of Employee Engagement', *Pakistan Economic and Social Review*, 53(1), pp. 81-96.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V.G., & Bakker, A.B. (2002). 'The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach', *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71-92
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singh, A. P., & Paithankar, S. (2015). 'Analysis of the effects of corporate social responsibility activities on employee satisfaction and commitment', *SIMS Journal of Management Research*, 1, pp. 34-40.

Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ (2001) 'A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories.' *Social Indicators Research*, 55, pp. 241-302.

Snell, S., dan G. Bohlander. (2013). *Managing Human Resources*. United Kingdom: South Western Learning Cengage.

Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: SAGE.

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

Tahir, Rusdin. (2015). 'Quality of Work Life Factors and Employee Engagement', *Business Management Journal*, 11(2), pp. 28-43.

Tejpal, P. (2016). 'Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement: An Empirical Study on Private Sector Bank Manager', *A Management Journal*, 7(1), pp. 22-40.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). 'Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research', *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41 (4), pp. 213–226

Treuren, G. J. M., Halvorsen, B. (2016). ‘The Contribution of Client Embeddedness to an Employee’s Employment Experience’, *International Journal of Manpower*, 37(6), pp. 989-1003. doi: 10.1108/IJM-12-2015-0213.

Walton, R. E. (1973). *QWL indicators: Prospects and problems*, In A. H. Portugal, *Measuring the quality of working life: A symposium on social indicators of working life*. Canada: Academic Press.

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Pimpinan Pusat Muhammadiyah

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia:

Nama : Marina Octaviani

NIM : 14311631

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi yang menjadi syarat untuk kelulusan yang berjudul “Pengaruh Employee Engagement dan Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja”, peneliti ingin memohon bantuan kepada Bapak dan Ibu sekalian untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuisisioner penelitian ini.

Data yang diperoleh dari kuisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian sebagai syarat untuk kelulusan dan bukan untuk konsumsi publik, maka dari itu peneliti dapat menjamin kerahasiaan data yang diperoleh dari para responden. Atas kesediaan waktu Bapak dan Ibu sekalian untuk mengisi kuisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Marina Octaviani

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi data dibawah ini:

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Usia : a. Kurang dari 30 tahun
 b. 30 – 37 tahun
 c. 37 – 44 tahun
 d. Lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : a. SMA
 b. Diploma (D1/D2/D3/D4)
 c. Sarjana (S1)
 d. Pascasarjana (S2)
 e. Doktoral (S3)
4. Lama Kerja : a. Kurang dari 7 tahun
 b. 7 – 14 tahun
 c. Lebih dari 14 tahun

Berilah tanda **silang (X)** atau **centang (✓)** pada angka di kolom jawaban yang paling sesuai dengan penilaian anda.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. *Employee Engagement (X1)*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<i>Involvement</i>						
A1	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
A2	Sebagian besar perhatian saya tertuju pada pekerjaan saya	5	4	3	2	1
A3	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	5	4	3	2	1
<i>Commitment</i>						
A4	Saya sudah mempersiapkan rencana untuk jenjang karir panjang di organisasi ini	5	4	3	2	1
A5	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan saya secara maksimal	5	4	3	2	1
A6	Saya merasa selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1

Meaningfulness						
A7	Saya mengerti pekerjaan apa yang ditugaskan oleh atasan kepada saya	5	4	3	2	1
A8	Saya dapat berkontribusi lebih jauh untuk perusahaan	5	4	3	2	1
A9	Saya memiliki usaha untuk kemajuan perusahaan saya	5	4	3	2	1
Empowerment						
A10	Saya adalah salah satu orang yang diperhitungkan oleh atasan saya	5	4	3	2	1
A11	Saya selalu membagikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi mencapai target perusahaan	5	4	3	2	1
A12	Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya itu penting	5	4	3	2	1
Support Manager						
A13	Atasan saya membangun suasana kerja yang professional sehingga tercapai kinerja yang melebihi target	5	4	3	2	1
A14	Atasan memberikan dorongan kepada saya untuk mengajukan gagasan/saran dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
A15	Atasan meminta pendapat saya ketika muncul permasalahan di bagian saya bekerja	5	4	3	2	1
Loyalty						
A16	Saya akan merekomendasikan perusahaan saya sebagai tempat yang baik untuk bekerja	5	4	3	2	1
A17	Saya akan tetap berada di perusahaan, meskipun ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sama di perusahaan lain	5	4	3	2	1

2. Quality of Work Life (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Adequate and Fair Competition (kompensasi yang memadai dan adil)						
B1	Saya merasa puas dengan imbalan yang saya dapatkan	5	4	3	2	1
B2	Imbalan yang saya dapat relative sama dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan sejenis	5	4	3	2	1
B3	Saya menerima imbalan tepat pada waktu yang ditetapkan	5	4	3	2	1
Safe and Healthy Work Environment (kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat)						

B4	Jam kerja saya dirasa cukup dan tidak melebihi batas daya tahan tubuh manusia	5	4	3	2	1
B5	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan dari organisasi	5	4	3	2	1
B6	Saya merasa nyaman dan aman saat berada di tempat kerja	5	4	3	2	1
<i>Growth and Security (kesempatan berkembang & berkarya)</i>						
B7	Saya mendapatkan kesempatan untuk terus mendalami pengetahuan baru	5	4	3	2	1
B8	Saya merasa dimudahkan untuk menerapkan keterampilan yang saya miliki	5	4	3	2	1
B9	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
<i>Constitutionalism (ketaatan pada berbagai ketentuan)</i>						
B10	Saya merasa hak-hak sebagai pekerja sudah dipenuhi oleh organisasi	5	4	3	2	1
B11	Saya mempunyai kebebasan berbicara dan berpendapat	5	4	3	2	1
B12	Saya tidak merasa tertekan dengan peraturan yang berlaku di organisasi	5	4	3	2	1
<i>Social Relevance (relevansi sosial kehidupan bekerja)</i>						
B13	Saya ikut bertanggung jawab menjaga lingkungan sekitar organisasi	5	4	3	2	1
B14	Saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur dan dapat dipertanggung jawabkan	5	4	3	2	1
<i>Total Life Space (kehidupan bekerja & pribadi seimbang)</i>						
B15	Pekerjaan di organisasi tidak mengganggu kehidupan pribadi saya	5	4	3	2	1
B16	Saya memiliki kehidupan yang seimbang antara bekerja dan kehidupan pribadi	5	4	3	2	1
B17	Saya merasa kehidupan pribadi saya tidak mengganggu pekerjaan di organisasi	5	4	3	2	1
<i>Social Integration (integrasi sosial lingkungan kerja)</i>						
B18	Saya merasa diapresiasi atas ide dan inisiatif pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
B19	Saya mempunyai kesempatan dalam meniti karir di organisasi	5	4	3	2	1
<i>Development of Human Capatities (kesempatan mengembangkan kemampuan)</i>						
B20	Saya memiliki kewenangan sendiri atas pekerjaan saya	5	4	3	2	1
B21	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan rencana kerja sendiri	5	4	3	2	1

3. Job Satisfaction (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kepemimpinan						
C1	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan untuk itu	5	4	3	2	1
C2	Pimpinan bersahabat kepada saya	5	4	3	2	1
C3	Pimpinan memberikan perhatian kepada saya masalah pekerjaan	5	4	3	2	1
Prosedur Kerja						
C4	Saya merasa peraturan yang ada di organisasi sudah sesuai dan tidak memberatkan saya	5	4	3	2	1
C5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	5	4	3	2	1
C6	Prosedur yang berlaku membuat saya semakin semangat dalam bekerja	5	4	3	2	1
Rekan Kerja						
C7	Saya suka bekerja dengan orang-orang di organisasi ini	5	4	3	2	1
C8	Suasana di tempat kerja nyaman	5	4	3	2	1
C9	Mempunyai rekan kerja yang saling mendukung	5	4	3	2	1
Sifat Pekerjaan						
C10	Pekerjaan saya di organisasi tidak membosankan	5	4	3	2	1
C11	Saya mempunyai kesempatan untuk berkreasi	5	4	3	2	1
Promosi						
C12	Saya mendapat promosi jabatan ketika saya mencapai target sasaran perusahaan	5	4	3	2	1
C13	Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan	5	4	3	2	1
C14	Saya merasa memperoleh keadilan dalam kebijakan promosi jabatan	5	4	3	2	1
Gaji & Tunjangan						
C15	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	5	4	3	2	1
C16	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga saya	5	4	3	2	1
C17	Saya merasa puas terhadap tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan	5	4	3	2	1
C18	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja	5	4	3	2	1
C19	Perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan	5	4	3	2	1
Penghargaan (Reward)						
C20	Dalam bekerja saya berusaha menjadi yang terbaik	5	4	3	2	1
C21	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan lebih giat jika	5	4	3	2	1

	saya diakui sebagai karyawan terbaik					
C22	Saya menerima kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja saya	5	4	3	2	1
Komunikasi						
C23	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan	5	4	3	2	1
C24	Informasi yang saya dapatkan dari atasan maupun rekan kerja dapat saya terima dengan baik	5	4	3	2	1

**LAMPIRAN 2
HASIL TABULASI DATA**

Data Mentah Kuisisioner (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	4	3	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3
2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4
3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	1
4	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
11	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
13	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
15	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
16	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
17	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4

20	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	2	3
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
23	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
24	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
25	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3
27	4	3	4	2	4	5	3	5	4	3	5	2
28	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
31	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4
32	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4
33	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
34	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
35	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4
36	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5
37	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4
38	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
41	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
42	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
43	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4
44	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5
45	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3
46	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3
47	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3
48	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
49	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4
50	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
51	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2
52	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
53	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
54	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4
55	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4
56	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
57	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4

58	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
59	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3
60	5	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4
61	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4
62	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5
63	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
64	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4
65	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
66	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5

No.	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	T	R
1	3	3	4	5	2	62	3.65
2	5	5	5	5	2	68	4.00
3	1	1	1	1	3	58	3.41
4	3	3	4	3	3	56	3.29
5	4	3	3	3	3	63	3.71
6	3	4	4	3	3	66	3.88
7	5	5	5	5	3	77	4.53
8	4	3	3	4	2	71	4.18
9	3	3	3	4	4	64	3.76
10	4	4	4	4	4	75	4.41
11	4	4	3	3	4	58	3.41
12	5	5	5	5	5	82	4.82
13	4	4	4	3	3	70	4.12
14	5	5	5	5	5	82	4.82
15	5	5	5	5	5	77	4.53
16	5	5	5	5	4	78	4.59
17	3	2	3	2	3	53	3.12
18	4	4	4	4	3	70	4.12
19	4	4	4	5	4	70	4.12
20	2	1	3	3	4	57	3.35
21	4	4	3	4	2	72	4.24
22	3	4	3	4	4	63	3.71
23	5	4	3	4	3	62	3.65

24	5	5	4	4	5	78	4.59
25	4	4	4	4	3	66	3.88
26	4	5	5	4	4	72	4.24
27	4	3	5	3	5	64	3.76
28	3	4	5	3	4	61	3.59
29	5	5	5	4	2	70	4.12
30	5	5	5	4	5	79	4.65
31	3	3	4	5	4	59	3.47
32	3	4	5	4	3	69	4.06
33	4	4	4	4	5	76	4.47
34	3	4	4	4	4	72	4.24
35	4	5	5	5	5	71	4.18
36	1	2	2	3	1	58	3.41
37	5	5	4	5	4	73	4.29
38	5	5	4	4	3	71	4.18
39	4	5	4	5	4	66	3.88
40	5	3	4	5	3	72	4.24
41	5	5	4	4	4	70	4.12
42	3	4	4	3	4	72	4.24
43	4	4	3	5	4	68	4.00
44	5	4	4	3	4	69	4.06
45	4	5	3	4	4	65	3.82
46	3	4	3	4	4	65	3.82
47	4	3	4	4	3	64	3.76
48	5	4	3	5	4	69	4.06
49	3	3	4	3	4	65	3.82
50	5	4	3	5	4	69	4.06
51	4	4	3	4	3	57	3.35
52	4	5	5	5	5	81	4.76
53	5	4	3	5	4	69	4.06
54	4	4	4	4	4	68	4.00
55	4	4	3	4	4	68	4.00
56	5	4	3	5	4	69	4.06
57	3	5	3	5	4	68	4.00
58	3	3	5	4	4	65	3.82
59	5	3	5	4	4	72	4.24
60	4	4	3	4	4	68	4.00
61	3	5	4	4	4	67	3.94

62	5	5	2	4	3	66	3.88
63	5	4	3	5	4	69	4.06
64	3	5	3	4	3	68	4.00
65	5	4	3	5	4	69	4.06
66	5	4	5	5	4	73	4.29

Data Mentah Kuisisioner (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5
2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5
3	2	2	1	2	2	1	5	1	3	2	2	1	5
4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	3	5	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
13	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
16	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
17	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
19	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3
20	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	5	4	5
21	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4
22	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
24	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
27	4	2	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
29	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3
30	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
31	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
32	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5
33	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
35	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

36	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	4
37	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4
38	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4
39	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3
40	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
41	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4
42	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3
43	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3
44	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3
45	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5
46	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3
47	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5
48	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
49	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
51	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
53	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
54	4	3	4	3	4	5	2	3	4	3	4	4	4
55	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4
56	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
57	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4
58	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3
59	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	5
60	4	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3
61	5	3	4	3	4	3	4	2	5	5	5	3	5
62	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4
63	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
64	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
65	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
66	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5

No.	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	T	R
1	4	3	4	5	5	3	4	91	4.33
2	3	3	3	4	4	3	4	81	3.86
3	1	3	3	2	3	5	5	56	2.67
4	3	3	4	4	3	3	3	75	3.57
5	3	4	4	4	4	4	4	86	4.10
6	5	5	4	4	5	4	4	101	4.81
7	3	5	3	5	4	4	4	87	4.14
8	3	4	3	4	4	4	4	85	4.05
9	4	3	4	4	4	4	4	81	3.86
10	5	5	5	4	4	4	4	86	4.10
11	4	4	4	3	4	3	4	78	3.71
12	5	5	5	4	4		5	95	4.75
13	2	2	4	4	4	3	4	75	3.57
14	5	5	5	5	5	5	5	105	5.00
15	3	3	3	4	4	4	4	86	4.10
16	3	4	4	5	5	5	5	92	4.38
17	3	3	4	3	4	3	4	73	3.48
18	4	4	4	5	4	3	4	91	4.33
19	3	4	3	5	4	3	3	78	3.71
20	5	5	5	3	3	4	4	85	4.05
21	3	3	3	2	3	3	4	65	3.10
22	4	4	4	4	3	4	4	81	3.86
23	4	3	3	3	4	3	3	76	3.62
24	5	5	5	5	4	4	5	98	4.67
25	4	4	4	4	4	4	4	84	4.00
26	5	5	5	5	5	5	5	96	4.57
27	4	5	4	2	4	4	5	84	4.00
28	4	4	4	5	5	5	5	94	4.48
29	3	4	4	3	4	3	3	82	3.90
30	4	4	5	5	5	4	4	94	4.48
31	3	3	3	4	4	4	3	68	3.24
32	5	5	4	4	4	5	5	92	4.38
33	4	5	5	4	4	5	4	93	4.43
34	3	4	4	4	4	4	4	79	3.76
35	4	4	5	5	4	4	4	89	4.24
36	3	4	4	2	1	3	3	65	3.10
37	3	4	3	5	5	3	4	83	3.95

38	4	5	4	4	4	4	4	85	4.05
39	4	4	3	4	4	3	4	82	3.90
40	5	4	3	3	4	3	4	88	4.19
41	4	4	4	3	4	4	3	82	3.90
42	5	4	4	3	4	4	3	84	4.00
43	3	3	3	3	3	3	3	72	3.43
44	5	4	4	3	4	3	5	83	3.95
45	3	4	4	4	4	3	4	80	3.81
46	4	4	4	3	3	4	3	71	3.38
47	4	3	3	3	4	4	4	82	3.90
48	3	5	4	3	5	4	3	84	4.00
49	5	5	5	3	4	4	3	85	4.05
50	3	5	4	3	5	4	3	84	4.00
51	3	4	4	4	4	4	3	80	3.81
52	4	4	5	4	4	4	4	95	4.52
53	3	5	4	3	5	4	3	84	4.00
54	4	4	4	3	4	4	4	78	3.71
55	5	4	3	5	4	5	4	85	4.05
56	3	5	4	3	5	4	3	84	4.00
57	3	3	5	4	4	3	4	82	3.90
58	3	4	4	3	4	4	3	77	3.67
59	5	3	4	4	4	4	3	78	3.71
60	3	4	4	3	5	3	4	82	3.90
61	3	3	4	4	3	4	4	81	3.86
62	4	4	3	5	3	4	4	84	4.00
63	3	5	4	3	5	4	3	84	4.00
64	5	5	5	4	4	3	4	88	4.19
65	3	5	4	3	5	4	3	84	4.00
66	4	4	4	5	5	4	4	90	4.29

Data Mentah Kuisisioner (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13
1	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4
2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4
3	3	1	1	2	4	2	1	1	3	1	2	2	2
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
6	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5
7	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
12	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
13	4	4	3	2	2	2	4	3	5	2	3	2	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
16	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4
17	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	2
18	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5
20	3	5	5	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3
21	2	3	3	3	4	3	3	5	2	2	3	5	5
22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
23	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5
27	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	5	5	5
28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
29	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
30	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
31	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
32	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
33	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
34	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4

36	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2
37	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4
38	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4
39	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
40	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3
41	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
42	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	4
43	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4
44	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4
45	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4
46	4	5	3	2	2	2	3	2	5	5	4	4	4
47	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
48	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
49	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
50	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
51	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
53	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
54	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
55	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
56	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
57	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	5	4	4
58	5	2	4	4	4	2	4	3	5	3	5	3	5
59	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
60	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4
61	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3
62	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4
63	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
64	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5
65	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
66	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	4

No.	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	T	R
1	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	101	4.21
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	100	4.17
3	1	3	1	5	2	5	5	2	3	4	58	2.42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	91	3.79
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	100	4.17
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	101	4.21
7	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	107	4.46
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	101	4.21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	4.04
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	90	3.75
12	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	109	4.54
13	3	4	3	4	2	5	2	3	4	4	75	3.13
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5.00
15	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	104	4.33
16	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	101	4.21
17	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	92	3.83
18	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	97	4.04
19	3	4	3	5	5	4	5	3	5	5	102	4.25
20	4	4	4	5	3	3	1	3	4	4	84	3.50
21	2	2	2	4	3	5	5	3	3	5	80	3.33
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	90	3.75
23	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	87	3.63
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	114	4.75
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4.00
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	4.50
27	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	99	4.13
28	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	92	3.83
29	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	94	3.92
30	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	110	4.58
31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	81	3.38
32	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	111	4.63
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	105	4.38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95	3.96
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	96	4.00

36	3	2	1	3	1	4	5	3	3	4	48	2.00
37	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	97	4.04
38	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	99	4.13
39	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	94	3.92
40	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	90	3.75
41	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	108	4.50
42	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	94	3.92
43	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	93	3.88
44	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	94	3.92
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	87	3.63
46	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	88	3.67
47	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	94	3.92
48	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	98	4.08
49	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	94	3.92
50	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	98	4.08
51	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	96	4.00
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	109	4.54
53	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	98	4.08
54	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	99	4.13
55	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	86	3.58
56	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	98	4.08
57	4	5	3	4	5	5	5	2	5	4	93	3.88
58	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	95	3.96
59	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	95	3.96
60	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	99	4.13
61	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	93	3.88
62	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	97	4.04
63	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	98	4.08
64	4	4	4	4		3	4	3	5	4	94	4.09
65	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	98	4.08
66	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	95	3.96

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel *Employee Engagement* (X1)

Correlations

		x1total
a1	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a2	Pearson Correlation	.352**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	66
a3	Pearson Correlation	.297*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	66
a4	Pearson Correlation	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a5	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a6	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a7	Pearson Correlation	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a8	Pearson Correlation	.320**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	66
a9	Pearson Correlation	.359**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	66
a10	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a11	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

a12	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a13	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a14	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a15	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a16	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
a17	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
x1total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Correlations

		total
b1	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b2	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b3	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b4	Pearson Correlation	.569**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b5	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b6	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b7	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b8	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b9	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b10	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b11	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b12	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b13	Pearson Correlation	.304*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	66
b14	Pearson Correlation	.263*
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	66
b15	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b16	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b17	Pearson Correlation	.501**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b18	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b19	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
b20	Pearson Correlation	.365**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	65
b21	Pearson Correlation	.415**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	66
total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		jumlah
c1	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c2	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c3	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c4	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c5	Pearson Correlation	.479**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c6	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c7	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c8	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c9	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c10	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c11	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c12	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c13	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c14	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c15	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c16	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c17	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c18	Pearson Correlation	.444**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c19	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
c20	Pearson Correlation	.304*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	66
c21	Pearson Correlation	.359**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	66
c22	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c23	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
c24	Pearson Correlation	.356**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	66
jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel *Employee Engagement (X1)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	17

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	21

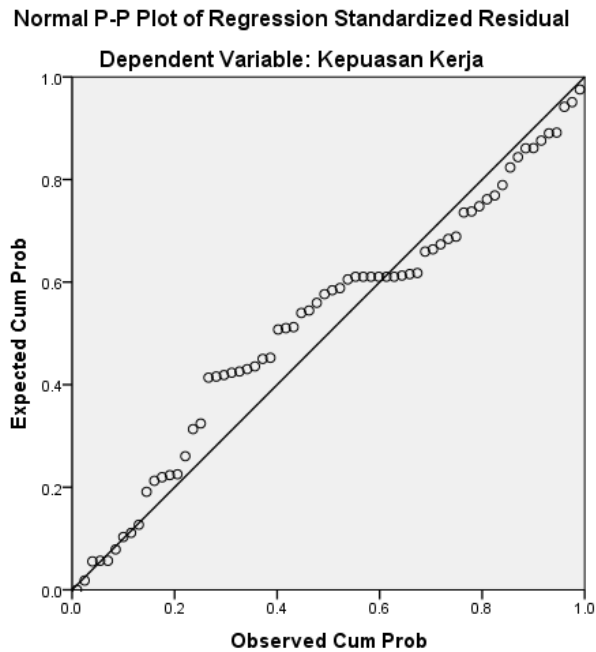
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

LAMPIRAN 5 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



NPAR Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.58109617
	Absolute	.155
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

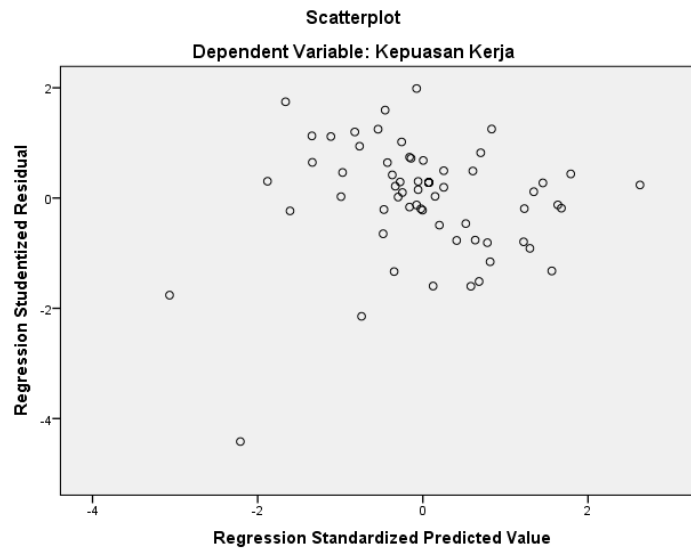
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.209	9.487		.022	.983		
Employee Engagement	.376	.160	.224	2.353	.022	.634	1.576
Kualitas Kehidupan Kerja	.833	.123	.644	6.772	.000	.634	1.576

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.389	6.132		3.814	.000
Employee Engagement	-.168	.103	-.240	-1.624	.109
Kualitas Kehidupan Kerja	-.086	.080	-.160	-1.083	.283

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 6
HASIL ANALISIS KUANTITATIF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.627	6.685

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement

Besar pengaruh variabel employee engagement dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,694 atau 69,4%

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4977.296	2	2488.648	55.692	.000 ^b
Residual	2815.204	63	44.686		
Total	7792.500	65			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.209	9.487		.022	.983
Employee Engagement	.376	.160	.224	2.353	.022
Kualitas Kehidupan Kerja	.833	.123	.644	6.772	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 7
DOKUMENTASI PENELITIAN



Bersama Bapak Sofri selaku Kepala Kantor
PP Muhammadiyah



Karyawan PP Muhammadiyah sedang mengisi kuesioner penulis

LAMPIRAN 8
BIODATA PENELITI

Nama : Marina Octaviani
Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 26 Oktober 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 14311631
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat Yogyakarta : Jalan Super Raya, Karangasem RT 05/12 Condong
Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Pendidikan Formal : 2001 – 2002 (TK Dewi Sartika)
2002 – 2008 (SD Negeri Daan Mogot 1)
2008 – 2011 (SMP Negeri 2 Tangerang)
2011 – 2014 (SMA Negeri 10 Tangerang)
2014 (Universitas Islam Indonesia)
Organisasi : 2015/2016 HMJM MC FE UII (*staff Public Relation*)
2016/2017 HMJM MC FE UII (*staff HRD*)
Kepanitiaan : 2015 MANIFEST (*staff acara*)
2016 MANIFEST (*staff acara*)
Email : marinaoctaviani26@gmail.com
No. Handphone : 087788739271



LAMPIRAN 9
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

Kantor Yogyakarta
Jln. Cik Ditiro 23 Yogyakarta 55225
Telp. (0274) 553132
Faks. (0274) 553137

Kantor Jakarta
Jln. Menteng Raya 62 Jakarta 10340
Telp. (021) 3903021
Faks. (021) 3903024

Website : www.muhammadiyah.or.id E-mail : pp_muhammadiyah@yahoo.com

Nomor : 671/1.0/A/2018
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Yogyakarta, 26 Dzulqadha 1439 H
08 Agustus 2018 M

Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta

Assalaamu` Alaikum wr. wb

Memperhatikan surat Saudara nomor 235/DEK/10/Div.SDM/VII/2018 tanggal 26 Juli 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini Pimpinan Pusat Muhammadiyah dapat memberikan izin penelitian kepada Saudari Marina Octaviani mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia untuk mendapatkan data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi di Kantor Pimpinan Pusat Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul "Pengaruh Employee Engagement dan Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", dengan ketentuan :

1. Memberikan laporan penelitiannya kepada Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
2. Mematuhi tata tertib dan mentaati ketentuan yang berlaku serta tidak menyalahgunakan izin penelitian untuk kepentingan lain.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk diketahui dan dimaklumi.

Wassalaamu` Alaikum wr. wb.



Pimpinan Pusat Muhammadiyah
Kepala Kantor,

[Signature]
Solih Mu'tasim, S.Pd.
NBM. 800 131

Tembusan
Saudari Marina Octaviani