

Jurnal Ekonomika dan Bisnis_Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement.pdf

by Euis Soliha1

Submission date: 16-May-2023 08:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 2094228617

File name: Jurnal Ekonomika dan Bisnis_Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement.pdf
(491.29K)

Word count: 6508

Character count: 43606



Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>

ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

18

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)

¹⁾Aina Uly Fitria Suprpto, ²⁾Euis Soliha

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Stikubank Semarang

ainaulfitriasuprpto@mhs.unisbank.ac.id¹, euissoliha@edu.unisbank.ac.id²

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 30 Januari 2023

Disetujui pada 10 Februari 2023

Dipublikasikan pada 2 Maret 2023

Kata Kunci:

Employee Engagement, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasional, *Quality of Work Life*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menentukan kriteria dari populasi yang ada yakni Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah di Balai Industri Tekstil Dan Alas Kaki (BIPTAK) yang berjumlah 250 orang. Sampel pada penelitian yang digunakan yakni sebanyak 105 responden, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Winowoda (2018).

PENDAHULUAN

Setiap individu menginginkan kinerja yang memuaskan. Kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, serta tujuan, visi dan misi dari organisasi kemudian dijabarkan di dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang sangat memuaskan tersebut akan menuntun mereka menapak karir lebih baik di masa yang akan datang. Dari hasil penilaian tersebut mengecewakan mereka maka berarti sangat kecil kemungkinan peluang mendapat promosi karir di masa yang akan datang.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasional, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement*, motivasi, *Leader Member Exchange* / kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana dan prasarana, amanan social, manajemen, kesen¹⁹tan promosi jabatan / pengembangan karir (Sedarmayanti, 2015). Dari beberapa faktor²²u variabel tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja dalam kajian ini antara lain variabel *Quality of Work Life*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (Arifin, 2012). *Quality of Work Life* merupakan masalah utama yang patut³ mendapat perhatian organisasi. Menurut Arifin (2012) adanya *Quality of Work Life* juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi *Quality of Work Life* (QWL) merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluh²¹n. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para pegawai, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu²⁵entuk intervensi dalam pengembangan organisasional. *Quality of Work Life* merupakan faktor yang sangat berharga³, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *Quality of Work Life* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2014).

Penelitian untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja sebelumnya telah dilakukan oleh Nurrohmah (2017) yang menyatakan *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan hasil penelitian Alfani (2018) yang menyatakan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikann terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut mendasari penelitian yang akan dilakukan berikutnya mengenai pengaruh *Quality of Work Life*. Selain faktor *Quality of Work Life* faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Employee Engagement*. Schiemann (2011) mendefinisikan *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Pegawai akan melibatkan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja di perusahaan dimana ia bekerja. Pegawai yang merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan, maka pegawai tersebut telah mempunyai kesadaran terhadap bisnis. Sehingga pegawai akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan. *Employee engagement* mengacu pada sejauh apa pegawai terlibat penuh dalam pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. Para pegawai yang terlibat dalam pekerjaan akan bekerja untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi, pelayanan pelanggan yang baik, dan menurunkan tingkat perputaran pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Rustono dan Akbary (2015), Winowoda (2018), Suchahyowati dan Hendrawan (2020) serta Sinurat, et. al (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2019) serta Yusuf, dkk (2019) yang menghasilkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* yang tinggi serta didukung atau dimediasi oleh komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Robbins and Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasional yang tinggi di mana bermanfaat bagi organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen sangat tinggi, memungkinkan dirinya berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki komitmen, menganggap tekanan atau *pressure* dan tantangan dirasakan sebagai suatu beban yang sangat berat. Dengan komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Sih Darmi Astuti (2010), Guntur (2012), Heriyawan dan Setyowati (2013), Oka (2015) Shodiqin dan Mindarti (2016),

Suharto, Suyanto dan Hendri (2019) serta Ginanjar dan Berliana (2021) yang menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayani (2008) serta Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menghasilkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kajian penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* serta didukung atau dimediasi komitmen organisasional akan dilakukan pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah mempunyai Balai Industri Produk Tekstil Dan Alas Kaki (BIPTAK) yang mempunyai visi “Menjadikan Pusat Pelayanan Jasa dan Pengembangan Produk Tekstil dan Alas Kaki di Jawa Tengah”. Pada saat ini pegawai DISPERINDAG Provinsi Jateng tahun 2021 sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini menjadi faktor pendorong DISPERINDAG Prov Jateng untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan *Quality of Work Life*, *Employee Engagement* serta komitmen organisasional yang lebih tinggi di lingkungan DISPERINDAG Prov Jateng.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah).

Berdasarkan fenomena organisasi dan penelitian terdahulu dengan hasil yang berbeda di atas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut : Bagaimana *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?. Bagaimana *Employee Engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?. Bagaimana *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ?. Bagaimana *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ?. Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional

Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk sifat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Menurut Yusuf (2014) *Quality of Work Life* adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Dengan *Quality of Work Life* yang baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Husnawati (2006) serta Fathiyah, dkk (2017) yang menghasilkan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional Pegawai

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Maheshwari (2008) *employee engagement* merupakan bentuk pernyataan kesetiaan kepada seseorang atau sesuatu di organisasi mereka, berkaitan seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa bertahan mereka tinggal pada organisasi sebagai akibat dari komitmen yang dimilikinya. *Employee engagement* dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif. Dengan *employee engagement* yang tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasional pegawai pernah dilakukan oleh Winowoda dan Archiles (2018) serta Sakeru, dkk (2019), yang menghasilkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional Pegawai

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai

Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. *Quality of Work Life* merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *Quality of Work Life* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai kinerja yang maksimal dan tujuan perusahaan tercapai (Pruijt, 2014).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Husnawati (2006), Shiney Chib (2012), Arifin (2012), Novita, dkk (2013) serta Muindi dan Kobonyo (2015), Fathiyah, dkk (2017), Alfani (2018) serta Leitao, et. al, (2019) yang menghasilkan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa keterikatan pegawai (*employee engagement*) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Pegawai akan melibatkan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja di perusahaan dimana ia bekerja. Pegawai yang merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan, maka pegawai tersebut telah mempunyai kesadaran terhadap bisnis. Sehingga pegawai akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan (Nusatiria, 2011). *Employee engagement* mengacu pada sejauh apa pegawai terlibat penuh dalam pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. Para pegawai yang terlibat dalam pekerjaan akan bekerja untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi, pelayanan pelanggan yang baik, dan menurunkan tingkat perputaran pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Rustono dan Akbary (2015) Winowoda (2018), Sucahyowati dan Hendrawan (2020) serta Sinurat, et. al (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₄ : *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh 7 Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasional yang tinggi di mana bermanfaat bagi organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen sangat tinggi, memungkinkan dirinya berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki komitmen, menganggap tekanan atau *pressure* dan tantangan dirasakan sebagai suatu beban yang sangat berat. Dengan komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Sih Darmi Astuti (2010), Guntur (2012), Heriyawan dan Setyowati (2013), Oka (2015), Shodiqin dan Mindarti (2016), Suharto, Suyanto dan Hendri (2019) 5 rta Ginanjar dan Berliana (2021) yang menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₅ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Yusuf (2014) *Quality of Work Life* adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Dengan *Quality of Work Life* yang baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Dengan *Quality of Work Life* yang baik dan didukung atau dimediasi komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₆ : Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja Pegawai

Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Employee engagement mengacu pada sejauh apa pegawai terlibat penuh dalam pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. Para pegawai yang terlibat dalam pekerjaan akan bekerja untuk mencapai keunggulan kompetitif

perusahaan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi, pelayanan pelanggan yang baik, dan menurunkan tingkat perputaran pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja. Dengan dukungan atau mediasi komitmen organisasional yang tinggi, maka diharapkan kinerja pegawai akan lebih meningkat lagi. Komitmen organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

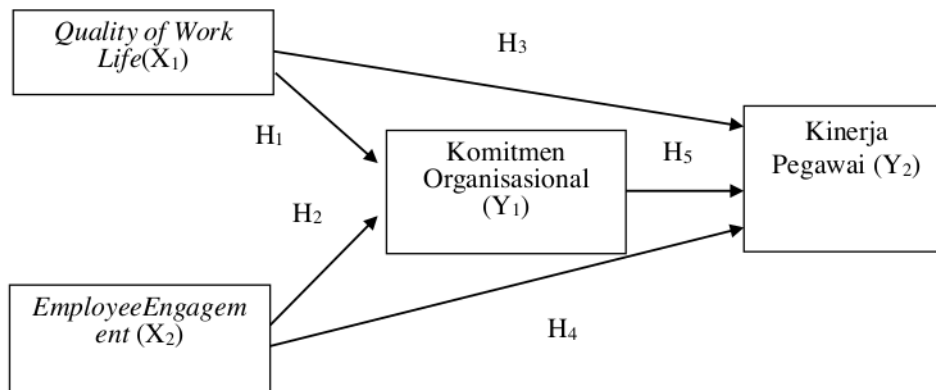
H₇ : Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja Pegawai

METODE

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam lingkungan yang ingin diteliti (Supramono dan Sugiarto, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 250 pegawai. Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang akan diteliti (Supramono dan Sugiarto, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan menentukan kriteria terlebih dahulu dari populasi yang ada yaitu Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang ada di Balai Industri Produk Tekstil Dan Alas Kaki (BIPTAK) yang berjumlah 105 responden.

Model Grafis

Keadaan yang ideal dalam perusahaan atau organisasi adalah apabila perusahaan atau organisasi memperoleh manfaat yang maksimal dari para pegawainya dalam pencapaian tujuan perusahaan, demikian juga para pegawai dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan peranannya. Beberapa upaya untuk mencapai keadaan tersebut dengan memperhatikan *Quality of Work Life*, *Employee Engagement*, komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Dengan *Quality of Work Life* yang baik dan *Employee Engagement* yang tinggi, serta didukung atau dimediasi oleh komitmen organisasional yang tinggi, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

23

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria loading faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2016) : Loading faktor >rule of thumb (0,4) berarti valid dan Loading faktor <rule of thumb (0,4) berarti tidak valid.

Pengujian Regresi

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 1.
Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan I						
		Uji Model			Uji Hipotesa			
		Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.	Ket
Model 1								
$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$								

1	Pengaruh <i>Quality of Work Life / QWL</i> terhadap komitmen organisasional	0,272	20,394	0,000	0,485	5,794	0,000	H ₁ diterima
2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap komitmen organisasional				0,247	2,944	0,004	H ₂ diterima
No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan II						
		Uji Model			Uji Hipotesa			
		<i>Adjusted R Square</i>	F	Sig.	B	t	Sig.	Ket
Model 2								
$Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_2 Y_1 + e_2$								
1	Pengaruh <i>Quality of Work Life / QWL</i> terhadap kinerja pegawai	0,302	15,968	0,000	0,346	3,656	0,000	H ₃ diterima
2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai				0,184	2,153	0,034	H ₄ diterima
3	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai				0,260	2,678	0,009	H ₅ diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional menghasilkan persamaan regresi $Y_1 = 0,485 X_1 + 0,247 X_2$. Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar *Quality of Work Life / QWL* = 0,485 dan *Employee Engagement* = 0,247. Apabila semakin tinggi *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* pegawai, maka semakin meningkat pula komitmen organisasional.

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y_2 = 0,346 X_1 + 0,184 X_2 + 0,260 X_3$. Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar *Quality of Work Life / QWL* =

0,346; *Employee Engagement* = 0,184 dan komitmen organisasional = 0,260. Apabila semakin tinggi *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,272. Hal ini berarti bahwa sebesar 27,2 % komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement*. Sedangkan sisanya $100\% - 27,2\% = 72,8\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement*.

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional dalam menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,398. Hal ini berarti bahwa sebesar 30,2 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya $100\% - 30,2\% = 69,8\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional

Variabel pengaruh *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap komitmen organisasional. Hasil F hitung 20,394 dengan tingkat signifikan

0,000 < 0,05 maka *Quality of Work Life / QWL* dan *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional atau model persamaan regresi sudah layak.

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Variabel *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh para bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil F hitung 15,968 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka *Quality of Work Life / QWL*, *Employee Engagement* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai atau model persamaan regresi sudah layak.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Quality of Work Life / QWL* terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi 0,485 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai, diterima.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi 0,247 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai, diterima

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Quality of Work Life / QWL* terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,346 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3): *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,184 dan tingkat signifikan 0,034 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat (H4): *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,260 dan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H5): Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari X ke Y. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji Sobel test. Apabila hasil perhitungan tingkat signifikan $Z < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 2.

Uji Mediasi Menggunakan Uji Sobel

No	Mediasi	Z hitung	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional	2,8270	0,0047	Mediasi
2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional	2,0768	0,0378	Mediasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test dapat diketahui nilai Z hitung 2,8270 dengan tingkat signifikan 0,0047 < 0,05 sehingga komitmen

organisasional memediasi pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keenam (H6): **Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai**, diterima

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test dapat diketahui nilai Z hitung 2,0768 dengan tingkat signifikansi $0,0378 < 0,05$ sehingga komitmen organisasional memediasi pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7): **Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai**, diterima

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut :

Pengaruh *Quality of Work Life* / QWL terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Quality of Work Life* / QWL terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi 0,485 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husnawati (2006) serta Fathiyah, dkk (2017) yang menghasilkan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Menurut Yusuf (2014) *Quality of Work Life* adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Dengan *Quality of Work Life* yang baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi 0,247 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Winowoda dan Archiles (2018) serta Sakeru, dkk (2019), yang menghasilkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Menurut Maheshwari (2008) *employee engagement* merupakan bentuk pernyataan kesetiaan kepada seseorang atau sesuatu di organisasi mereka, berkaitan seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa bertahan mereka tinggal pada organisasi sebagai akibat dari komitmen yang dimilikinya. *Employee engagement* dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas-tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif. Dengan *employee engagement* yang tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasional

Pengaruh *Quality of Work Life / QWL* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Quality of Work Life / QWL* terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,346 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3): *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Husnawati (2006), Shiney Chib (2012), Arifin (2012), Novita, dkk (2013) serta Muindi dan Kobonyo (2015), Fathiyah, dkk (2017), Alfani (2018) serta Leitao, et. al, (2019) yang menghasilkan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. *Quality of Work Life* merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *Quality of Work Life* dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai kinerja yang maksimal dan tujuan perusahaan tercapai (Pruijt, 2014)

10

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,184 dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat (H4): *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Rustono dan Akbary(2015) Winowoda (2018), Suchayowati dan Hendrawan (2020) serta Sinurat, et. al (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins dan Judge⁸ (2015) menyatakan bahwa keterikatan pegawai (*employee engagement*) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Pegawai akan melibatkan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja di perusahaan dimana ia bekerja. Pegawai yang merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan, maka pegawai tersebut telah mempunyai kesadaran terhadap bisnis. Sehingga pegawai akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan (Nusatiria, 2011). *Employee engagement* mengacu pada sejauh apa pegawai terlibat penuh dalam pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. Para pegawai yang terlibat dalam pekerjaan akan bekerja untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi, pelayanan pelanggan yang baik, dan menurunkan tingkat perputaran pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,260 dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H5): Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sih Darmi Astuti (2010), Guntur (2012), Heriyawan dan Setyowati (2013), Oka (2015), Shodiqin dan Mindarti (2016) Suharto, Suy²⁰to dan Hendri (2019) serta Ginanjar dan Berliana (2021) yang menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasional yang tinggi di mana bermanfaat bagi organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen sangat tinggi,

memungkinkan dirinya berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki komitmen, menganggap tekanan atau *pressure* dan tantangan dirasakan sebagai suatu beban yang sangat berat. Dengan komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test dapat diketahui nilai Z hitung 2,8270 dengan tingkat signifikansi $0,0047 < 0,05$ sehingga komitmen organisasional memediasi pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keenam (H6): Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian menunjukkan *Quality of Work Life* pegawai sudah berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebelum di mediasi oleh komitmen organisasional, bahkan setelah dimediasi komitmen organisasional pengaruhnya lebih kuat dibandingkan langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian *Quality of Work Life* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional daripada langsung terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test dapat diketahui nilai Z hitung 2,0768 dengan tingkat signifikansi $0,0378 < 0,05$ sehingga komitmen organisasional memediasi pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7): Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil penelitian menunjukkan *Employee Engagement* pegawai sudah berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebelum di mediasi oleh komitmen organisasional, bahkan setelah di mediasi komitmen organisasional pengaruhnya lebih kuat dibandingkan langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian *Employee Engagement* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional daripada langsung terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *quality of work life* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : *Quality Of Work Life*

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai. Dengan semakin tinggi *Quality Of Work Life*, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai. Dengan semakin tinggi *Employee Engagement*, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tinggi *Quality Of Work Life*, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tinggi *Employee Engagement*, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain *Quality of Work Life* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional daripada langsung terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain *Employee Engagement* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional daripada langsung terhadap kinerja pegawai.

SARAN

1. Menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai selain *Quality of Work Life*, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasional misalnya seperti seperti karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.
2. Melakukan pengambilan sampel lebih banyak lagi tidak hanya berpacu pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah di Balai Industri Tekstil Dan Alas Kaki (BIPTAK).
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor – faktor lain seperti kenaikan jabatan, tunjangan atau kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Sih Darmi. 2010. Model *Person-Organization Fit* (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2010, Hal. 43 - 60 Vol. 17, No. 1
- Fathiyah, Dkk., 2017. Pengaruh Komitmen Kerja Dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi, *J-MAS Vol.2 No.1, April 2017*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handayani, Wiwiek. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawan PT. H. Sampoerna, Tbk Di Surabaya, *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Vol. 8 No 2 September 2008*.
- Harminto. 2016. Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Heriyawan, Mohammad Sapta & Widhy Setyowati. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*
- Husnawati. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Jurnal Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Muindi & Kobonyo. 2015. Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literature, European Scientific. *Journal September 2015 Edition Vol.11, No.26 ISSN: 1857 – 788*.
- Murty, Windy Aprilia & Hudiwinarsih, Gunati Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, Pages 215 – 22*.
- Noor, Arifin. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, April 2012*.
- Novita, Linda, Dkk., 2013, Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet Dengan Metode *Partial Least Square (PLS)* (Studi Kasus Di PT X), *Jurnal Universitas Brawijaya*
- Nurrohmah, Fajar. 2017. Pengaruh *Quality Of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post). *Jurnal Universitas Lampung Bandar Lampung*.
- Oka, I Gede Yogadharana Karma. 2015. *Person Organization Fit*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja Dan Seririt. *Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN : 1892-8486, Volume 12 Nomor 1 Pebruari 2015*.

- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Priyono, Bambang Suko. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang*.
- Purwandari. 2016. Pengaruh *Servant Leadership* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY*), *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi (Terj.) Buku 1 Edisi 12*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins & Judge, 2015, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Rustono & Akbary , 2015, Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung, *E-Proceeding Of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015 | Page 1172*
- Sakeru, Dkk, 2019, Pengaruh *Employee Engagement*, Pemberdayaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, *Program Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor*
- Sedarmayanti. 2015. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif Dan Efisien Melalui Restrukturisasi Dan Pemberdayaan*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Shiney, Chib. 2012, *Quality Of Work Life And Organisational Performance Parameters At Workplace, Segi Review* ISSN 1985-5672 Vol. 5, No. 2, December 2012, 36-47
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Shodiqin & Mindarti. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schaufeli, Wilmar And Bakker, Arnold. 2010. Occupational Health Psychology Unit - Utrecht University. *Utrecht Work Engagement Scale*, 4-5.
- Schiemann, William A. 2011. *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Supramono & Sugiarto. 2013. *Statistika*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wahono, Guntur. 2012. Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat, *Management Analysis Journal 1 2012 Universitas Negeri Semarang*

- Wibowo. 2014. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winowoda, Decky Archiles. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Yusuf, Dkk. 2019. Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado, *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4787-4787*.

Jurnal Ekonomika dan Bisnis_Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement.pdf

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	CICI WINARTI. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2022 Publication	2%
2	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
3	journal2.um.ac.id Internet Source	1%
4	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%

7	ojs.stimihandayani.ac.id Internet Source	1 %
8	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
9	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	1 %
10	Dia Purnawati Sulistiowati Maria Christiana Iman Kalis. "Pengaruh Karakteristik Milenial, Budaya Kerja dan Person-Job Fit Terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Dalam Revolusi Industri 4.0", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2021 Publication	1 %
11	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	1 %
12	www.mitrariset.com Internet Source	1 %
13	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1 %
14	Rizkika Fitri, Hasan Abdul Rozak. "Pengaruh Employee Engagement Dan Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Modal	1 %

Sosial (Studi Pada Pegawai Yayasan XYZ)",
Jurnal Manajerial, 2023

Publication

15

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

1 %

16

skripsitip.staff.ub.ac.id

Internet Source

1 %

17

Maria Sherin Mundung, Irvan Trang, Genita Lumintang. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

1 %

18

eprints.ulm.ac.id

Internet Source

1 %

19

Marwan Marwan, Adnan Rajak, Muhammad Ramdhani Abubakar. "The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019

Publication

1 %

20

jurnal.untan.ac.id

Internet Source

1 %

21	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1 %
22	Irmawati Irmawati, Alifa Sri Wulandari Kn. "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, SELF DETERMINATION, DAN JOB PERFORMANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN", Jurnal Manajemen Dayasaing, 2017 Publication	1 %
23	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1 %
24	dspace.uii.ac.id Internet Source	1 %
25	e-journal.upr.ac.id Internet Source	1 %
26	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%