

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE, INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PETUGAS PARAMEDIS RUMAH SAKIT DKT PAGONGAN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**IRMA NAFISA**

**NPM: 4120600308**

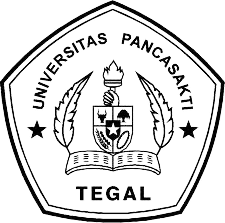
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancaskti Tegal**

**2024**



# PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE, INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PETUGAS PARAMEDIS RUMAH SAKIT DKT PAGONGAN TEGAL

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**IRMA NAFISA**

**NPM: 4120600308**

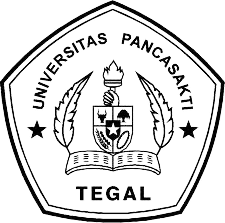
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancaskti Tegal**

**2024**



# PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE, INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PETUGAS PARAMEDIS RUMAH SAKIT DKT PAGONGAN TEGAL

**SKRIPSI**

Oleh:

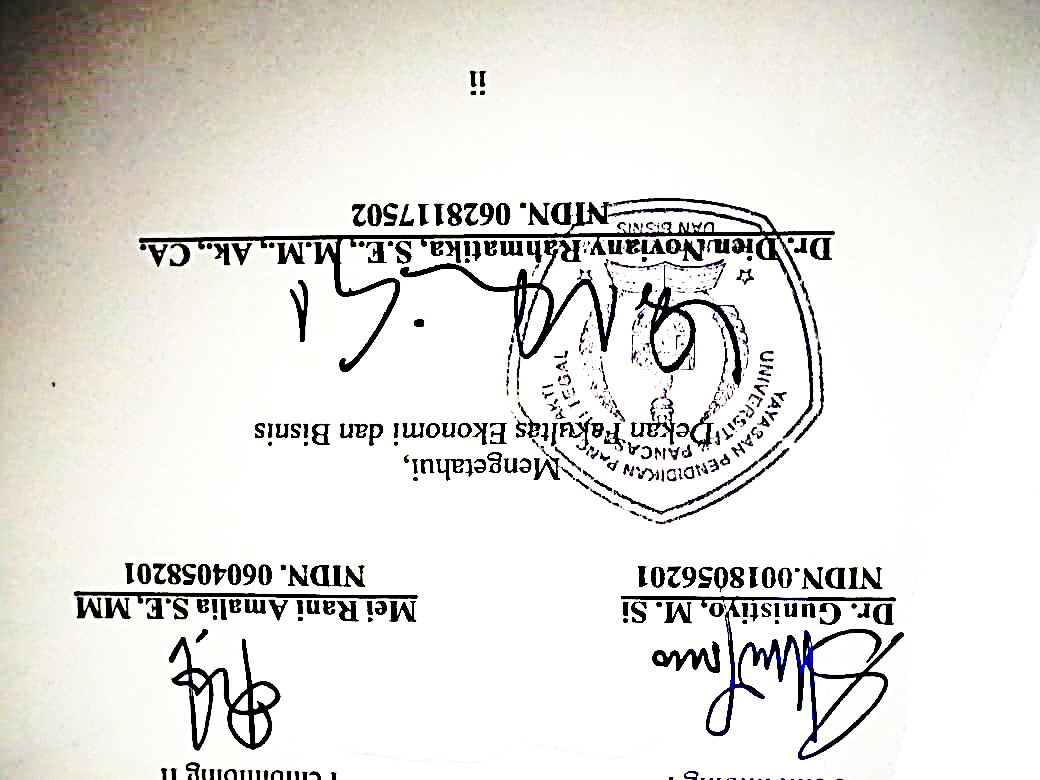
IRMA NAFISA

NPM: 4120600308

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**

**Tanggal: Mei 2024**

|  |  |
| --- | --- |
| Pembimbing I    **Dr. Gunistiyo, M. Si NIDN.0018056201** | Pembimbing II    **Mei Rani Amalia S.E, MM**  **NIDN. 0604058201** |



# 

# Pengesahan Skripsi

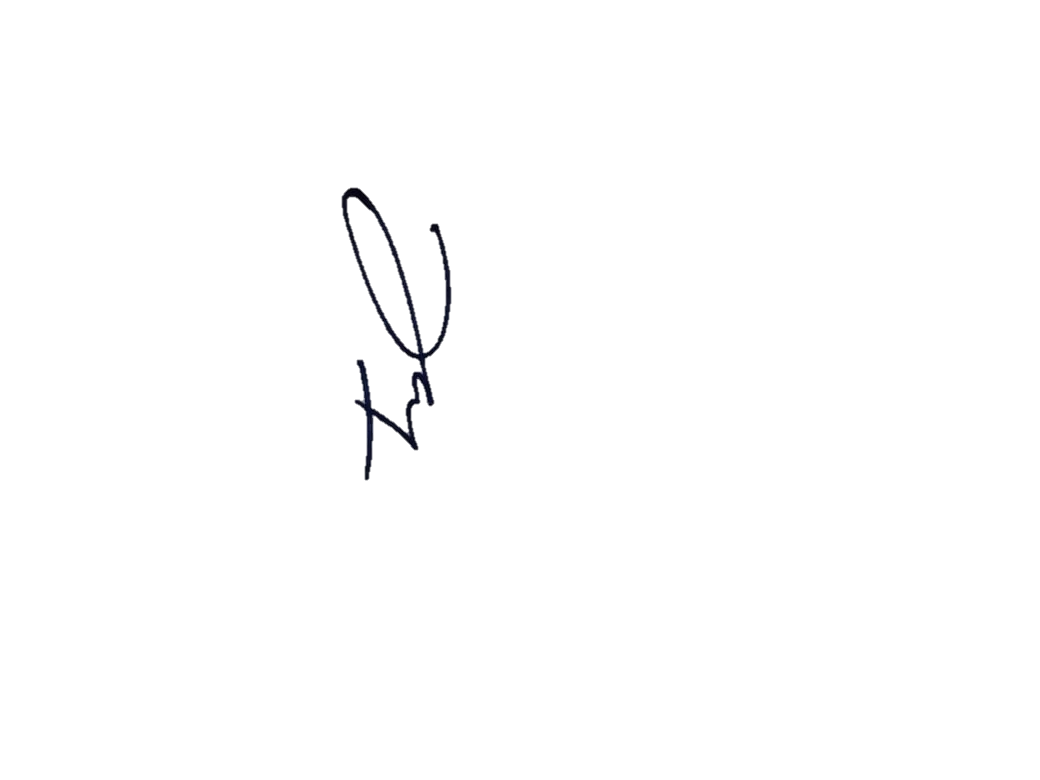
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama  NPM  Judul | :  :  : | IRMA NAFISA  4120600308  Pengaruh *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility*, Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. |

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji seminar proposal, yang dilaksanakan pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 31 Mei 2024

Ketua Penguji



**Jaka Waskito, S.E., M. Si**

**NIDN.0624106701**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Penguji I | Penguji II | Penguji III |
| **Dr. Gunistiyo, M. Si**  **NIDN.0018056201** | **Yuni Utami, S.E., MM**  **NIDN. 0616067602** | **M. Arridho NuraminS.E, MM**  **NIDN. 0615019101** |

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO:**

“Teruslah berjalan, nanti Allah akan selesaikan”

**PERSEMBAHAN:**

Tidak ada yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan Mengucap rasa syukur Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk yang tersayang :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kelancaran, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi.
2. Diri saya sendiri, Irma Nafisa yang telah menyelesaikan skripsi dengan cukup baik, tanpa ada rasa untuk menyerah sedikitpun. Terima kasih telah berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Semoga terus menjadi diri sendiri yang selalu memiliki usaha dan niat dalam menjalani segala hal apapun.
3. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Tasroni dan Ibu Wastirih, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik, memotivasi, dan memberikan dukungan hingga saya mampu menyelesaikan studi sampai sarjana. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai di posisi ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu.
4. Kepada kedua saudara saya, Irwan Setiawan dan Irlia Fauza. Terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada saya hingga bisa ke posisi ini.
5. Bapak Dr. Gunistiyo, M. Sidan Ibu Mei Rani Amalia S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan untuk menyelesaikan skripsi saya.
6. Putri Afrilia, seseorang yang telah menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi. Terimakasih atas waktu yang diluangkan, memberikan dukungan, motivasi kepada saya, dan terimakasih sudah mau berjuang bersama.
7. Terimakasih kepada teman terbaik selama masa perkuliahan, Isma, Desy, Zaen, dan teman - teman manajemen A’20 yang telah membantu serta mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas momen- momen bahagia selama menjalani kehidupan dibangku kuliah.
8. Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal.

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Irma Nafisa

NPM : 4120600308

Program Studi : Manajemen

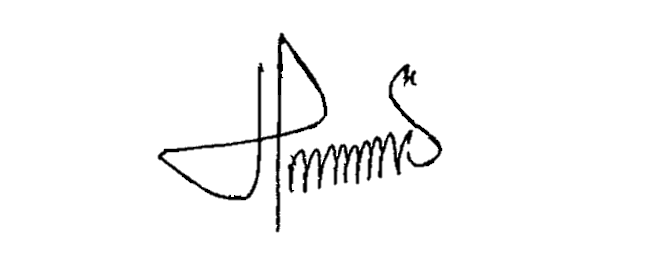
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“**Pengaruh *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tega**l”.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, menipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, Mei 2024

Irma Nafisa

NPM. 4120600308

***ABSTRACT***

***Irma Nafisa, 2024, The Effect Of Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, And Work Life Balance On Employee Engagement Of Paramedic Officers At DKT Pagongan Tegal Hospital.***

*Employee engagement is the level of commitment and emotional attachment of employees to work and the organization. Engaged employees will show dedication, high motivation, and connection with company goals. By creating a work environment that supports employee engagement, companies can achieve better performance and gain long-term benefits.*

*This research uses a quantitative method with the data analysis tools tested, namely validity and reliability tests, MSI test (successive interval method), classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, and coefficient of determination test. The population in this study were all paramedics at DKT Pagongan Tegal Hospital with a total of 73 paramedics and the sample used in this study was a saturated sample.*

*The test results in this research obtained: (1) Quality of Work Life has a partial effect on Employee Engagement which is shown by the calculated t value of 3.436 > t table 1.667 with a significant value of 0.001 < 0.05, (2) Internal Corporate Social Responsibility has a significant partial effect on Employee Engagement which is shown by the calculated t value of 3.045 > t table 1.667 with a significant value of 0.003 < 0.05, (3) Work Life Balance has a partial effect on Employee Engagement which is shown by the calculated t value of 10.207 > t table 1.667 with significant value 0.000 < 0.05, (4) Quality of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, and Work Life Balance simultaneously influence Employee Engagement as shown by the calculated F value 186.930 > F table 2.74 with a significant value 0.000 < 0.05. (5) Quality of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, and Work Life Balance have an influence on Employee Engagement by 51.9%, which is indicated by a coefficient of determination (R2) of 0.519.*

*From the results of this research, it can be concluded that Quality of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, and Work Life Balance influence Employee Engagement of Paramedic Officers at DKT Pagongan Tegal Hospital.*

***Keywords : Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, Work Life Balance, Employee Engagement***

**ABSTRAK**

**Irma Nafisa, 2024, Pengaruh *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.**

*Employee engagement* adalah tingkat komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang *engaged* akan menunjukkan dedikasi, motivasi tinggi, dan keterhubungan dengan tujuan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *employee engagement*, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mendapatkan manfaat jangka panjang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data yang diujikan yaitu Uji validitas dan Uji Reliabilita, Uji MSI ( Metode Suksesif Interval), Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal dengan jumlah 73 petugas paramedis dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh : (1) *Quality Of Work Life* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai t hitung 3,436 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, (2) *Internal Corporate Social Responsibility* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai t hitung 3,045 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05, (3) *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai t hitung 10,207 > t tabel 1,667 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, (4) *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* yang di tunjukkan dengan nilai F hitung 186,930 > F tabel 2,74 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (5) *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* sebesar 51,9% yang di tunjukkan dengan nilai koefisien detreminasi (R2) sebesar 0,519.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal.

**Kata Kunci : *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, Work Life Balance, Employee Engagement***

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tega**l”.

Proposal penelitian untuk skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyususnan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari. S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Gunistyo, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, MM selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa Proposal peneliti untuk skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap Proposal peneliti untuk skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

|  |
| --- |
| Tegal, |

**Irma nafisa**

**NPM**. 4120600308

# DAFTAR ISI

**Halaman**

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc168420954)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc168420955)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI [iii](#_Toc168420956)

[DAFTAR ISI xi](#_Toc168420957)

[DAFTAR TABEL xv](#_Toc168420958)

[DAFTAR GAMBAR xvii](#_Toc168420959)

[DAFTAR LAMPIRAN xviii](#_Toc168420960)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc168420961)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc168420962)

[B. Rumusan Masalah 10](#_Toc168420963)

[C. Tujuan Penelitian 11](#_Toc168420964)

[D. Manfaat Penelitian 12](#_Toc168420965)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14](#_Toc168420966)

[A. Landasan Teori 14](#_Toc168420967)

* + - 1. [*Attachment Theory/*Teori Keterikatan 14](#_Toc168420968)
      2. [*Employe Engagement* 15](#_Toc168420969)
      3. [*Quality Of Work Life* 19](#_Toc168420970)

4. [*Internal Corporate Social Responsability* 24](#_Toc168420971)

[5**.** *Work Life Balance* 27](#_Toc168420972)

[B. Penelitian Terdahulu 30](#_Toc168420973)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 50](#_Toc168420974)

[D. Hipotesis 55](#_Toc168420975)

[BAB III METODE PENELITIAN 56](#_Toc168420976)

[A. Jenis Penelitian 56](#_Toc168420977)

[B. Populasi dan Sampel 56](#_Toc168420978)

[1. Populasi 56](#_Toc168420979)

[2. Sampel 57](#_Toc168420980)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 58](#_Toc168420981)

[1. Definisi Konseptual 58](#_Toc168420982)

[2. Operasionalisasi Variabel 60](#_Toc168420983)

[D. Metode Pengumpulan Data 62](#_Toc168420984)

[1. Kuesioner 62](#_Toc168420985)

[2. Wawancara 63](#_Toc168420986)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian 63](#_Toc168420987)

[1. Uji Validitas 63](#_Toc168420988)

[2. Uji Reliabilitas 65](#_Toc168420989)

[F. Metode Analisis Data 66](#_Toc168420990)

[1. Transformasi Data 66](#_Toc168420991)

[2. Uji Asumsi Klasik 67](#_Toc168420992)

[3. Analisis Regresi Linear Berganda 69](#_Toc168420993)

[4. Uji Hipotesis 70](#_Toc168420994)

[5. Koefisien Determinasi 76](#_Toc168420995)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 77](#_Toc168420996)

[A. Pengujian Instrumen Penelitian 77](#_Toc168420997)

[B. Gambaran Umum Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal 80](#_Toc168420998)

[1. Sejarah Singkat Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal 80](#_Toc168420999)

[2. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal 82](#_Toc168421000)

[3. Struktur Organisasi Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal 84](#_Toc168421001)

[C. Deskripsi Responden 93](#_Toc168421002)

[1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 93](#_Toc168421003)

[2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden 93](#_Toc168421004)

[3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 94](#_Toc168421005)

[4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 95](#_Toc168421006)

[D. Analisis Data 95](#_Toc168421007)

[1. Transformasi Data 95](#_Toc168421008)

[2. Uji Asumsi Klasik 96](#_Toc168421009)

[3. Analisis Regresi Linear Berganda 99](#_Toc168421010)

[4. Uji Hipotesis 101](#_Toc168421011)

[5. Analisis Koefisien Determinasi (R2) 103](#_Toc168421012)

[E. Pembahasan 104](#_Toc168421013)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 112](#_Toc168421014)

[A. Kesimpulan 112](#_Toc168421015)

[B. Saran 112](#_Toc168421016)

[DAFTAR PUSTAKA 114](#_Toc168421017)

[LAMPIRAN 119](#_Toc168421018)

# DAFTAR TABEL

|  |  |
| --- | --- |
| **Tabel** | **Halaman** |

[1. Data Pelatihan Eksternal Rumah sakit DKT Pagongan 5](#_Toc168147107)

[2. Kategori Gaji Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan 8](#_Toc168147108)

[3. Penggunaan Jam Kerja Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan 9](#_Toc168147109)

[4. Penelitian Terdahuu 40](#_Toc168147110)

[5. Unit Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal 5](#_Toc168147111)7

[6. Operasionalisasi Variabel 6](#_Toc168147112)0

[7. Skala Likert 6](#_Toc168147113)3

[8. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (Y) 7](#_Toc168147114)7

[9. Hasil Uji Validitas *Qulity Of Work Life* (X1) 7](#_Toc168147115)8

[10. Hasil Uji Validitas *Internal Corporate Social Responsability* (X2) 7](#_Toc168147116)8

[11. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X3) 7](#_Toc168147117)9

[12. Uji Reliabilitas Variabel 8](#_Toc168147118)0

[13. Daftar Pejabat Kepala Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal 8](#_Toc168147119)1

[14. Jenis Kelamin Responden 9](#_Toc168147120)3

[15. Umur Responden 9](#_Toc168147121)3

[16. Pendidikan Terakhir Responden 9](#_Toc168147122)4

[17. Masa Kerja Responden 9](#_Toc168147123)5

[18. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov* 9](#_Toc168147124)6

[19. Hasil Uji Multiolinearitas 9](#_Toc168147125)7

[20. Hasil Uji Autokorelasi](#_Toc168147126) 99

[21. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 1](#_Toc168147127)00

[22. Hasil Uji Parsial (Uji t) 1](#_Toc168147128)01

[23. Hasil Uji Simultan (Uji F) 1](#_Toc168147129)03

[24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 1](#_Toc168147130)04

# DAFTAR GAMBAR

|  |  |
| --- | --- |
| **Gambar** | **Halaman** |

[1. Kerangka Pemikiran Konseptual 5](#_Toc165476566)4

[2. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji t 7](#_Toc165476567)2

[3. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F](#_Toc165476568) 75

[4. Hasil Uji Heterokedastisitas 9](#_Toc165476569)8

# DAFTAR LAMPIRAN

|  |  |
| --- | --- |
| **Lampiran** | **Halaman** |

[1. Kuesioner 119](#_Toc168149733)

[2. Jawaban Non Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas *Employee Engagement* (Y) 126](#_Toc168149734)

[3. Jawaban Non Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas *Quality Of Work Life* (X1) 127](#_Toc168149735)

[4. Jawaban Non Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas  *Internal Crporate Social Responsibility* (X2) 128](#_Toc168149736)

[5. Jawaban Non Responden Uji Validitas Dan Reliabilitas *Work Life Balance* (X3) 129](#_Toc168149737)

[6. Data Uji MSI Non Responden *Employee Engagement* (Y) . 130](#_Toc168149738)

[7. Data Uji MSINon Responden *Quality Of Work Life* (X1) 131](#_Toc168149739)

[8. Data Uji MSI Non Responden *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) 132](#_Toc168149740)

[9. Data Uji MSI Non Responden *Work Life Balance* (X3) 133](#_Toc168149741)

[10. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (Y) 134](#_Toc168149742)

[11. Hasil Uji Validitas *Quality Of Work Life* (X1) 135](#_Toc168149743)

[12. Hasil Uji *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) 136](#_Toc168149744)

[13. Hasil Uji *Work Life Balance* (X3) 137](#_Toc168149745)

[14. Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagemenet* 139](#_Toc168149746)

[15. Uji Reliabilitas Variabel *Quality Of Work Life* (X2) 139](#_Toc168149747)

[16 Uji Reliabilitas Variabel *Internal Corporate Social Responsibility* (X2) . 139](#_Toc168149748)

[17. Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X3) 139](#_Toc168149749)

[18. Jawaban Responden *Employee Engagement* (Y) 140](#_Toc168149750)

[19. Jawaban Responden *Quality Of Work Life* (X1) 142](#_Toc168149751)

[20. jawaban Responden *Internal Corporate Social Responsability* (X2) 144](#_Toc168149752)

[21. Jawaban Responden *Work Life Balance* (X3) 146](#_Toc168149753)

[22. Data Uji MSI *Employee Engagement* (Y) 148](#_Toc168149754)

[23. Data Uji MSI *Quality Of Work Life* (X1) 150](#_Toc168149755)

[24. Data Uji MSI *Internal Corporate Social Responsability* (X2) 152](#_Toc168149756)

[25. Data Uji MSI *Work Life Balance* (X3) 154](#_Toc168149757)

[26. Hasil Uji Normalitas 156](#_Toc168149758)

[27. Hasil Uji Multikolinearitas 156](#_Toc168149759)

[28. Hasil Uji Heterokedastisitas 157](#_Toc168149760)

[29. Hasil Uji Autokorelasi 157](#_Toc168149761)

[30. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 157](#_Toc168149762)

[31. Hasil Uji Parsial (Uji t) 158](#_Toc168149763)

[32. Hasil Uji Simultan (Uji F) 158](#_Toc168149764)

[33. Hasil Uji Koefisien Determinasi 158](#_Toc168149765)

[34. Data r Tabel 159](#_Toc168149766)

[35. Data t Tabel 160](#_Toc168149767)

[36. Data F Tabel 162](#_Toc168149768)

[37. Tabel *Durbin Watson* 164](#_Toc168149769)

[38. Data Pendukung Penelitian 165](#_Toc168149770)

[39. Surat Ijin Penelitian 172](#_Toc168149771)

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan kesuksesan. Hal itu berlaku pada setiap perusahaan besar maupun kecil, perusahaan swasta maupun negara, dan/atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun barang. Karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan sukses apabila perusahaan tersebut telah mampu mencapai tujuan yang di buat oleh perusahaan itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya juga ditentukan dari SDM dalam perusahaan itu. SDM yang berkualitas tentunya menjadi tolak ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut.

Kualitas SDM dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini, jika semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Karena dengan *employee engagement* yang tinggi perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan pun ikut meningkat.

Employee *engagement* sendiri adalah tentang bagaimana mencapai suatu tujuan yang strategis dalam sebuah perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya. *Empoyee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan, dalam hal ini keterikatan karyawan menunjukkan perilaku karyawan yang “hanya melakukan pekerjaan:, menjadi “melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dari mereka” (Febriansyah & Ginting, 2020:4). *Employee engagement* memiliki peran penting untuk karyawan di suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memiliki rasa keterlibatan dan keinginan untuk berkontribusi yang membuat karyawan nyaman berada di lingkungan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* ialah *quality of work life*. Suatu usaha atau program yang dilakukan secara efektif dalam rangka perbaikan kondisi kerja dan peningkatan efektivitas perusahaan yang dilihat dari masing-masing sudut pandang pegawai dan manager itulah yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Kualitas pekerjaan dan kehidupan kerja pegawai dapat juga dipantau melalui *quality of work life*, hal ini berguna untuk memberikan ide baru perbaikan pada organisasi (Parvar et al., 2013).

*Internal corporate social responsibility* juga dinilai dapat mempengaruhi *employee engagement*. CSR internal sebagai tanggung jawab dan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perhatian tersebut menimbulkan kewajiban moral, kesadaran akan peran karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan motivasi yang lebih tinggi. Karyawan belajar dari perusahaan tentang etika kolektif yang menjadi dasar motivasi karyawan (Ramdhan et al., 2022). Karyawan yang terkena CSR Internal menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang hanya terkena CSR Eksternal. CSR Internal adalah sebuah bentuk perhatian dari sebuah organisasi untuk mensejahterakan karyawan yang bekerja di dalamnya. Sebagaimana perlu diketahui bahwasannya semakin organisasi berinvestasi pada masa depan karyawannya, maka semakin tinggi level *engagement* atau keterlibatan mereka.

*Work life balance* menjadi hal penting yag harus diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan *employee engagement* atau keterikatan karyawan, karena pada saat bekerja karyawan juga memiliki tanggug jawab di luar pekerjaan yaitu peran keluarga yang perlu diseimbangkan. Menurut Hudson (2005), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Dimana *work-life balance* memiliki tujuan untuk membantu karyawan merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Karyawan yang dimiliki di suatu organisasi Rumah Sakit yaitu karyawan medis dan non medis. Petugas paramedis merupakan salah satu karyawan medis yang ada di Rumah Sakit. Petugas paramedis dibutuhkan perannya dalam memberikan pelayanan kesehatan karena petugas paramedis yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarganya, maka dari itu petugas paramedis harus diperhatikan kesehatannya karena tempat kerja yang beresiko menularkan penyakit.

Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal yang juga dikenal sebagai Rumah Sakit Tk.IV 04.07.01 Tegal adalah salah satu organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sebagai perusahaan jasa, Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal memiliki fungsi pokok memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Saat ini, Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal merupakan Rumah Sakit Umum kelas D yang memiliki visi untuk menjadi Rumah Sakit TNI AD berkualitas prima yang menjadi kebanggaan prajurit beserta keluarga serta seluruh lapisan masyarakat, dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan prajurit dan keluarganya dalam rangka mendukung tugas pokok komando.

Rumah Sakit DKT Pagongan tentunya ingin petugas paramedisnya memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. Kenyataan yang ada *employee engangement* di Rumah Sakit DKT Pagongan masih tergolong rendah. Rendahnya *employee engangement* di Rumah Sakit DKT Pagongan karena terdapat beberapa permasalahan terkait *employee engangement*. Permasalahan pertama merujuk pada pertumbuhan dalam *employee engangement*. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Ruang IGD dan Kamar Operasi diketahui bahwa banyak petugas paramedis baru yang masih belum lancar dalam tindakan keperawatan serta mereka juga enggan meminta untuk diajari terkait tindakan kepada pasien. Petugas paramedis baru hanya diam apabila petugas paramedis senior sedang melakukan tindakan yang sulit kepada pasien. Kompetensi petugas paramedis baru dapat meningkat dengan adanya pelatihan bagi petugas paramedis yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit, namun data pelatihan petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal Tahun 2023 menunjukkan bahwa tidak semua pelatihan petugas paramedis dapat terlaksana. Data pelatihan petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Data Pelatihan External Rumah Sakit DKT Pangongan**

**Tahun 2023**

| No. | No. SPRIN | Jenis Pelatihan | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Sprin/03/I/2023 | Pelatihan Tim RR KB | Terlaksana |
| tanggal 02 Januari 2023 |
| 2 | Sprin/20/IV/2023 | Pelatihan Penyusunan SPJ dan Entry Data dalam Aplikasi New SIGA | Tidak Terlaksana |
| tanggal 26 April 2023 |
| 3 | Sprin/24/V/2023 | Pelatihan PICU NICU | Tidak Terlaksana |
| tanggal 17 Mei 2023 |
| 4 | Sgas/39/VII/2023 | Sosialisasi Persetujuan Teknis dan Surat Kelayakan Operasional Baku Mutu Air Limbah | Terlaksana |
| tanggal 18 Juli 2023 |
| 5 | Sprin/40/VIII/2023 | Pelatihan Orientasi SIHA 2.1 | Tidak Terlaksana |
| Sprin/41/VIII/2023 |
| Sprin/42/VIII/2023 |
| Sprin/43/VIII/2023 |
| tanggal 06 Agustus 2023 |
| 6 | Sprin/47/VIII/2023 | Pelatihan SIHA 2.1 | Tidak Terlaksana |
| tanggal 06 Agustus 2023 |
| 7 | Sgas/56/VIII/2023 | Pelatihan Petugas Entry Data New SIGA | Tidak Terlaksana |
| tanggal 31 Agustus 2023 |
| 8 | Sprin/60/IX/2023 | Pertemuan Koordinasi Intensif TBC | Terlaksana |
| tanggal 20 September 2023 |
| 9 | Sgas/70/X/2023 | Joint Validation of Community Data With Health Service Facility Data at District Level | Tidak Terlaksana |
| tanggal 06 Oktober 2023 |
| 10 | Sgas/75/X/2023 | Pertemuan Koordinasi Monitoring dan Evaluasi Implementasi Wajib Lapor, Klaim JKN dan Akreditasi terkait Program TBC | Terlaksana |
| tanggal 17 Oktober 2023 |
| 11 | Sprin/71/X/2023 | Kegiatan Kajibanding Audit Maternal Perinatal Surveilens Respon (AMP-SR) | Tidak Terlaksana |
| tanggal 12 Oktober 2023 |
| 12 | Sgas/82/XI/2023 | Pembinaan Praktik Kedokteran | Tidak Terlaksana |
| tanggal 01 November 2023 |
| 13 | SPT/83/XI/2023 | Peningkatan Capaian dan Mutu Pelayanan Imunisasi di Fasilitas Pelayanan Kesehatan | Terlaksana |
| tanggal 20 November 2023 |
| 14 | SPT/84/XI/2023 | Joint Validation of Community Data With Health Service Facility Data at District Level | Terlaksana |
|  | tanggal 22 November 2023 |
| 15 | SPT/85/XI/2023 | Peningkatan Kapasitas PDP | Tidak Terlaksana |
|  | tanggal 28 November 2023 |  |

Sumber: Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

Rumah Sakit DKT Pagongan juga tidak menyediakan program untuk menyekolahkan petugas paramedis dengan biaya sponsorship dari Rumah Sakit. Permasalahan selanjutnya terkait *employee engagement* di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal yaitu bahwa petugas paramedis pelaksana unit IGD sering melakukan kesalahan dalam prosedur kerja pelayanan terhadap pasien. Kesalahan tersebut yaitu perawat IGD masih kerap kurang tepat dalam tindakan penjahitan pada luka terbuka sesuai prosedur yang ada di rumah sakit. Permasalahan juga terjadi pada perawat ruang bangsal dan perawat poliklinik. Berdasarkan penuturuan Kabid Keperawatan bahwa terdapat beberapa permasalahan pada ruang bangsal, kebidanan dan poliklinik. Permasalahan pada ruang bangsal dan ruang kebidanan yaitu perawat ruang bangsal sering tidak menyelesaikan tugas melengkapi data pasien pada rekam medis pasien dan melimpahkan tugas tersebut pada shift selanjutnya, terdapat perawat di ruang bangsal dan bidan di ruang kebidanan dalam memberikan terapi kepada pasien tidak tepat waktu sesuai jam yang diadviskan/diperintahkan dokter spesialis. Permasalahan perawat poliklinik yaitu terdapat perawat yang bingung serta kurang cekatan dalam mendampingi dokter spesialis khususnya dalam tindakan pemeriksaan mata, dokter spesialis sering mengeluhkan kurangnya persiapan perawat dan bidan dalam mempersiapkan alat dan perlengkapan dalam kegiatan poliklinik khususnya poliklinik kandungan dan poliklinik mata.

Dugaan yang menyebabkan penurunan *employee engagement* adalah terkait dengan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwasannya saat ini Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal tidak menyediakan peluang karier untuk petugas paramedis non PNS. Peluang karier hanya diberikan kepada paramedis Militer dan PNS, sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan selanjutnya terkait *quality of work life* yaitu petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal yang melaksanakan tugas diluar jam kerja, mereka tidak mendapatkan uang lembur untuk kegiatan tersebut, karena di lingkungan Rumah Sakit Tentara perintah atasan merupakan kewajiban mutlak yang harus dilaksanakan. Pemberian gaji petugas paramedis juga merupakan permasalahan yang ada di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. Dikarenakan mayoritas petugas paramedis honorer masih mendapatkan gaji di bawah UMK/UMR. Hal ini dibuktikan dengan adanya data terkait gaji petugas paramedis sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Kategori Gaji Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kategori Gaji | Jumlah Sesuai Status  Petugas Paramedis | | | Jumlah |
| PNS/TNI | Dokter | Honorer |
| 1 | Dibawah UMK/UMR | - | - | 27 | 27 |
| 2 | Sesuai UMK/UMR | - | - | 14 | 14 |
| 3 | Diatas UMK/UMR | 16 | 16 | - | 32 |
| Total | | 16 | 16 | 41 | 73 |

Sumber : Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

Permasalahan selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah mengenai *internal corporate social responsibility* dari Rumah Sakit. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Ruang IGD dan Kamar Operasi diketahui bahwa petugas paramedis tim operasi sulit untuk dihubungi apabila harus dilakukan tindakan operasi pasien yang bersifat *Cito* (segera) disaat tengah malam. Permasalahan selanjutnya terkait peralatan dan perlengkapan kerja yang ada di Rumah Sakit masih belum terlalu lengkap. Salah satu contoh yaitu di Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal tidak bisa menerima pasien ICU serta tidak bisa menerima pasien yang memerlukan tindakan operasi besar. Permasalahan lainnya adalah terkait dengan kegiatan pelatihan yang seringkali tidak terlaksana. Walaupun sudah direncanakan setiap tahunnya, kegiatan pelatihan ini tidak dapat dilaksanakan semua karena beberapa alasan, salah satunya adalah biaya.

Fenomena lain yang diduga dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah permasalahan *work life balance*. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal sering diperintahkan untuk berangkat ke Rumah Sakit untuk melaksanakan tugas diluar jam kerja tanpa adanya uang lembur. Jam kerja normal petugas paramedis adalah bekerja selama 160 jam setiap bulannya, namun tidak menutup kemungkinan adanya penggunaan jam kerja maksimal, yaitu petugas paramedis bekerja selama 182 jam dalam satu bulan. Penggunaan jam kerja maksimal dibuktikan dengan tabel jam kerja petugas paramedis di bawah ini :

**Tabel 3**

**Penggunaan Jam Kerja Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan**

| Bulan | Jam kerja Normal  (Jam) | Jam Kerja Riil  (Jam) |
| --- | --- | --- |
| Januari | 160 | 182 |
| Februari | 160 | 160 |
| Maret | 160 | 182 |
| April | 160 | 160 |
| Mei | 160 | 182 |
| Juni | 160 | 160 |
| Juli | 160 | 182 |
| Agustus | 160 | 182 |
| September | 160 | 160 |
| Oktober | 160 | 182 |
| November | 160 | 160 |
| Desember | 160 | 182 |

Sumber: Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

Dari tabel 3 dapat kita lihat bahwasannya penggunaan jam kerja maksimal dilakukan 7 kali dalam satu tahun. Itu mengakibatkan petugas paramedis tidak dapat mengatur keadaan, membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka. Permasalahan lain terkait *work life balance* yaitu terkait kepuasan kerja petugas paramedis unit kamar operasi. Hanya terdapat 1 petugas paramedis yang memiliki sertifikasi sebagai petugas paramedis bedah sedangkan 17 petugas paramedis lainnya belum tersertifikasi.

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal”**.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian dapat dirumusan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh *Quality Of Wok Life* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal?
2. Apakah terdapat Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal?
3. Apakah terdapat Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal?
4. Apakah terdapat Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social* Responsibility, dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahuiPengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal
2. Untuk mengetahuiPengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal
3. Untuk mengetahuiPengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal
4. Untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang terkait:

1. Manfaat Teoritis
2. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Quality Of Work Life, Internal Coporate Social Responsibility, Work Life Balance*, dan *Employee Engagement*. Selain itu dapat menambah wawasan bagaimana meningkatkan sumber daya manusia dan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kebijakan untuk menambah informasi dan lebih mengenal tentang *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility,* dan *Work Life Balance* serta *Employee Engagement*.

1. Bagi Petugas Paramedis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi bagi petugas paramedis sehingga merasa nyaman dalam bekerja serta memiliki komitmen dan keterikatan yang tinggi terhadap Rumah Sakit.

1. Bagi Universitas Pancasakti Tegal

Menambah referensi kepustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan pada program S1 Prodi Manajemen.

# 

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### ***Attachment Theory/*Teori Keterikatan**

*Attachment theory* atau teori keterikatan dalam konteks teori perilaku organisasi mengacu pada hubungan emosional dan psikologis antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Teori ini awalnya dikembangkan untuk memahami hubungan antara anak-anak dan figur pengasuh mereka, namun kemudian diterapkan dalam konteks organisasi untuk menjelaskan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Menurut teori keterikatan, karyawan yang merasa terikat dengan organisasi mereka cenderung memiliki rasa keterikatan yang kuat dan positif terhadap perusahaan. Ini bisa berarti bahwa mereka merasa terhubung secara emosional dengan organisasi, merasa penting, dihargai, dan memiliki keterlibatan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan keterikatan karyawan dapat fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, menyediakan kesempatan pengembangan, dan mempromosikan budaya organisasi yang positif dan inklusif. (Robbins et al., 2013).

### ***Employe Engagement***

* 1. **Pengertian *Empoye Engagement***

Menurut Febriansyah & Ginting (2020:4) *empoyee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan institusi atau perusahaan dan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi, biasanya dapat digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian mereka akan menghabiskan waktu lebih lama untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang produktif, berusaha semaksimal mungkin dan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.*Empoyee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai suatu tujuan yang strategis dalam sebuah perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya. *Empoyee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan, dalam hal ini keterikatan karyawan menunjukkan perilaku karyawan yang “hanya melakukan pekerjaan:, menjadi “melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dari mereka.”

Mujiasih (2015) menjelaskan *employee engagement* merupakan suatu keadaan dimana manusia merasakan bahwa dirinya mempunyai arti diri sendiri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien didalam lingkungan kerja.

Menurut Febriansyah & Ginting (2020:5) *empoyee engagement* didalam sebuah perusahaan menjadi salah satu elemen yang paling penting sebagai penggerak bisnis yang paling efektif dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen terhadap organisasinya, akan mendukung dan mendorong organisasi mereka untuk mencapaii keunggulan kompetitif dengan produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat *turnover* yang lebih rendah.

* 1. **Pendorong *Empoyee Engagement***

Menurut Febriansyah & Ginting (2020:15) menggambarkan terdapat enam pendorong *employee engagement.*

1. Praktik perusahaan/organisasi

Seperti komunikasi, perilaku terhadap konsumen, keberagaman inklusi, penyediaan insfratruktur perusahaan dan pembekalan.

1. Prinsip organisasi

Seperti manfaat, keamanan bekerja, keselamatan, lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan pola hidup.

1. Pekerjaan

Mencakup kerjasama dengan rekan kerja, otonomi tugas pekerjaan.

1. Kinerja

Mencakup jenjang karir, pelatihan dan pengembangan, manajemen performasi, manajemen SDM, penghargaan dan pengakuan diri.

1. Kepemimpinan

Mencakup gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi.

1. Citra organisasi

Mencakup reputasi, EVP (*Eployee Value Propsition*), dan tanggung jawab sosial perusahaan/organisasi.

* 1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Empoyee Engagement***

Menurut Marciano (2010) mendefinisikan ada tujuh faktor yang mendorong *employee engagement*, antara lain :

1. *Recognition* (pengakuan) menjelaskan bahwa karyawan merasa kontriusinya diketahui dan diapresiasi tinggi serta mendapat penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja atasan secara teratur mengakui bahwa anggota tim berhak mendapatkannya.
2. *Empowement* (pemberdayaan) menjelaskan bahwa atasan menyediakan alat kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk berhasil di tempat kerja, memberikan karyawan otonomi dan insentif untuk mengambil resiko.
3. *Supportive Feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti bahwa atasan yang memberikan umpan balik yang tepat waktu dan spesifik dalam lingkungan yang mendorong, tulus, konstruktif, bukan untuk mempermalukan atau menghukum.
4. *Partnering* (kemitraan) menjelaskan karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dengan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, memiliki otoritas pengambilan keputusan penuh, atasan bertindak sebagai motivator, kekuatan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan.
5. *Ecxpectation* (harapan) dimana para atasan memastikan bahwa tujuan, sasaran, dan prioritas perusahaan didefinisikan dan dikomunikasikan dengan jelas, karyawan tahu bahwa standar kinerja mereka diukur secara konsisten dengan cara yang bertanggung jawab.
6. *Consideration* (perhatian) dimana para atasan, manajer, dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, perhatian, dan kepedulian antara satu sama lain, para atasan juga secara aktif memahami pendapat dan perhatian karyawan serta mendukung jika saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.
7. *Trust* (kepercayaan) menjelaskan dimana para atasan menunjukkan rasa yakin dan mempunyai rasa kepercayaan dengan skill dan kemampuan para karyawan, sebaiknya karyawan juga percaya bahwa atasan mereka dapat bekerja dengan baik dan tepat karena mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasannya.
   1. **Dimensi dan Indikator *Empoyee Engagement***

Menurut Febriansyah & Ginting (2020:13) menyatakan dimensi dan indikator *employee engagement* sebagai berikut :

1. Pertumbuhan: kemajuan, belajar dan berkembang
2. Kerjasama Tim: berkomitmen pada kualitas, sahabat
3. Manajemen dan dukungan: kesempatan untuk melakukan yang terbaik, pengakuan untuk pekerjaan yang baik, keperdulian seseorang di tempat kerja, mendorong perkembangan individu.
4. Kebutuhan dasar: kebutuhan saat bekerja (bahan dan peralatan)

### ***Quality Of Work Life***

*Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapatkan perhatian setelah *United Auto Workes* dan *General Motor* berinisiatif mengaodpsi praktek *quality of work life* untuk mengubah system kerja. Program *quality of work life* mula-mula dipusatkan pada ekebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan.

* 1. **Pengertian *Quality Of Work Life***

*Quality of work life* mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *quality of work life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknoligi (Davis dan Newstrom, 2015:187).

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja atau quality *of work life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umunya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

* 1. **Indikator *Quality Of Work Life***

Wirawan (2018:97) mengemukakan delapan bidang program *quality of work* life*.* Bidang-bidang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang mencukupi dan adil

Bidang ini fundamental bagi *quality of work life* manusia bekerja untuk kehidupan, karena itu kesuksesannya tergantung pada pemenuhan kehidupannya. Kompensasi yang diberikan harus mencukupi, harus proporsional kepada tenaga kerja dan harus terjadi konsitensi internal di antara upah tenaga kerja.

1. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Kondisi kerja yang tidak aman dan berbahaya menyebabkan problem baik kepada karyawan dan majikan. Mungkin ada keuntungan kecil bagi opara majikan dalam jangka waktu pendek, akan tetapi dalam jangka menengah dan Panjang akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Pengembangan kapasitas manusia

Pekerjaan yang telah menjadi rutin, tak bermakna dan terlalu terspesialisasi menghilangkan pemenuhan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, upaya harus dibuat untuk meningkatkan otonomi, perspektif dan mengekspose keterampilan multipe.

1. Peluang di masa yang akan datang untuk terus berkembang dan sekuriti

Hal ini berhubungan dengan prospek karier dari para karyawan. Jalur karier yang bermakna harus diletakkan dan pemetaan karier dari para karyawan harus diikuti. Ketentuan peluang kemajuan merupakan peran sentral dalam *quality of work life*

1. Integrasi sosial dalam organisasi kerja

Hubungan antara dan di antara para karyawan merupakan indikator organisasi kerja yang sehat. Oleh karena uitu, peluang harus disediakan untuk interaksi formal dan informal. Semua golongan, agama, ras, keterampilan, dan pangkat harus diperlakukan sama dalam platform sosial. Dengan kata lain, menciptakan lingkungan yang egalitarian.

1. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja

Hal ini terkait dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan dari karyawan secara individual. Upaya harus dibuat untuk melihat norma-norma yang benar dibentuk dalam organisasi.

Hal ini berarti norma-norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara, ekuiti, dan kebebasan untuk berbeda mengenai hal tertentu.

1. Kerja dan tempat total kehidupan

Para karyawan harus tidak diperbolehkan secara terus menerus memaksakan diri mereka sendiri untuk terus bekerja. Kerja keras yang terus menerus mengakibatkan siksaan psikologi dan fisik. Oleh karena itu, harus ada keseimbangan antara kehidupan personal dan professional. Organisasi harus menciptakan liburan untuk memperkaya kehidupan karyawan.

1. Relevansi sosial kehidupan kerja

Para karyawan harus diberikan perspektif bagaimana pekerjaannya dalam organisasi membantu masyarakat. Hal ini esensial untuk membangun relevansi eksistan parra karyawan kepada masyarakat di mana mereka tinggal.

* 1. ***Tujuan* *Quality Of Work Life***

Menurut Aljihad (2022) tujuan dari pembangunan sistem *quality of work life* adalah:

1. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja

Bagi pekerja krpuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memicu kinerjanya.

1. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja

Quality *of work life* dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

1. Meningkatkan kinerja para pekerja

Tujuan akhir *quality of work life* adalah meningkatkan kepuasan para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.

1. Menciptakan pembelajaran organisasi

*Quality of work life* membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus-menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

1. Mendukung manajmenen perubahan

Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Perubahan sering mendapatkan resistensi dari para pekerja karena akibat negative yang diderita oleh mereka.

### ***Internal Corporate Social Responsability***

* 1. **Pengertian *Internal Corporate Social Responsibility***

*Corporate Social Responsibility* (CSR) mengacu pada kepercayaan umum yang dipegang oleh semakin banyak warga bahwa bisnis modern memiliki tanggung jawab kepada masyarakat yang melampaui kewajiban mereka kepada pemegang saham atau investor di perusahaan. Kewajiban investor, tentu saja, adalah untuk menghasilkan keuntungan bagi pemilik dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham untuk jangka panjang (Sisca et al., 2022). CSR Internal yaitu tanggungjawab sosial perusahaan telah dilakukan oleh perusahaan baik perusahaan kecil, sedang maupun besar sejak bertahun-tahun yang lalu, dengan berbagai bentuk dan jenisnya, dan untuk sebagian atau semua stakeholder (Rochmaniah & Sinduwiatmo, 2020). CSR internal sebagai tanggung jawab dan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perhatian tersebut menimbulkan kewajiban moral, kesadaran akan peran karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan motivasi yang lebih tinggi. Karyawan belajar dari perusahaan tentang etika kolektif yang menjadi dasar motivasi karyawan (Ramdhan et al., 2022).

* 1. **Dimensi *Internal Corporate Social Responsibility***

Menurut Jumadiah et al. (2018:15) dalam bukunya membagi dimensi CSR secara umum ke dalam 2 pembagian yaitu CSR Internal dan CSR Eksternal. Dimensi dari CSR Internal yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia: tanggung jawab, disiplin, kualitas pekerjaan, kerja sama, inisiatif.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja: keadaan tempat lingkungan kerja, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental.
3. Adaptasi terhadap perubahan dan pengelolaan dampak lingkungan: sikap terbuka terhadap perubahan, belajar dan mengembangkan diri.
4. Sumber Daya Alam: pemanfaatan Sumber Daya Alam untuk menciptakan lingkugan yang sehat.
   1. **Faktor yang Mempengaruhi *Internal Corporate Social Responsibility***

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Internal Corporate Social Responsibility* menurut Ramdhan et al. (2022)**:**

1. *Human Capital*. *Human Capital* merupakan modal manusia yang bermanfaat dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan termasuk didalamnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Istilah dalam dunia bisnis ini pun mempunyai perbedaan dengan pengertian *human resources*.
2. *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang.
3. *Social Cohesion* artinya dalam melaksanakan CSR jangan menimbulkan kecemburuan sosial. Kelima, *Economic Strength* atau memberdayakan lingkungan menuju kemandirian di bidang ekonomi.
   1. **Manfaat *Internal Corporate Social Responsibility***

Menurut Mursitama et al. (2011) menyebutkan manfaat dari *Internal Corporate Social Responsibility* adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan potensi sumber daya manusia dengan mengadakan kegiatan pengembangan keterampilan yang dimiliki pegawai, yang berdampak pada efektifitas system manajemen sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat menaikkan kesetiaan dan dukungan dari pegawai.
2. Perusahaan lebih perduli terhadap lingkungan dengan melakukan tindakan meminimalisir bahkan meniadakan pencemaran sebagai hasil olahan produksi perusahaan, dan hal lain berdampak pada relasi yang baik dengan supplier.
3. Mewujudkan budaya organisasi, kapabilitas sumber daya menusia, dan organisasi yang baik. Perusahaan dapat mengenalkan *Corporate Social Responsability* dan mempunyai keinginan untuk belajar. Terdapat koordinasi antar fungsi di dalam perusahaan, disamping itu ada peningkatan peran serta pegawai perusahaan dan kemampuan pegawai.
4. Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* menyebabkan kinerja keuangan menjadi lebih baik dan menaikkan kepemilikan modal.

### ***Work Life Balance***

1. **Pengertian *Work Life Balance***

*Work life balance* adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara pekerjaan (karis dan ambisi) di satu sisi, dan kehidupan di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang (Schermerhorn, 2010).

Menurut Noor (2011) *work life balance* adalah pengelolaan yang efektif *atas* pekerjaan dan kegiata lainnya yang merupakan hal terpenting seperti keluarga, kegiatan organisasi, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Sedangkan McDonald et al. (2005) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana seseorang merasa puas untuk memenuhi semua peran dan tanggung jawabnya baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, dapat diartikan bahwa *work life balance* adalah kemampuan karyawan yang berperan ganda untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi.

Program *work life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan realokasi dan lain-lain (Robbins & Coulter, 2012). Banyak perusahaan yang menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang termasuk *flexime, job shareing, telecommunicating*, dan lain-lain.

*Work life balance* secara umum didefinisikan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work life balance* merupakan hal mendasar karena tidak tercapainya keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius menghasilkan pemenuhan pekerjaan yang rendah, kebahagiaan yang rendah, kebahagiaan yang rendah, bentrokan kehidupan kerja, dan kelelahan di antara karyawan.

1. **Tujuan *Work Life Balance***

Menurut Mondy (2020:64) tujuan utama mencapai *work life* balanceadalah untuk meminimalis stress. Para karyawan yang mengalami stress berusaha menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, waktu hampir sama dengan uang, bahkan lebih penting waktu menurut beberapa orang. Bagi perusahaan menciptakan *work life balance* di lingkungan kerja bisa menjadi faktor strategis kunci dalam menarik dan mempertahankan para karyawan yang berbakat.

1. **Dimensi dan Indikator *Work Life Balance***

Berdasarkan penelitian Hudson (2005:3) indikator *work life balance* sebagai berikut :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu) merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaan misalnya waktu bagi keluarganya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal yang diluar pekerjaannya.
3. *Statisfaction* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.
4. **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance***

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang, Muthukumar et al. (2014:829) sebagai berikut :

1. Sikap karyawan atau pekerja

Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau merasa tentang sesuatu.

1. Psikologis

Beberapa aspek faktor psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi terhdap situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemn emosi.

1. Lingkungan dimana individu tinggal

Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan professional, faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti latar belakang keluarga, status keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan ulasan singkat mengenai penelitian- penelitian sebelumnya yang memiliki topik atau tema yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau referensi dalam penelitian antara lain :

1. Hasil Penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty, A.R (2021)

Penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty, A.R (2021) berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehiduoan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai”** . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Kualitas Kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement)* Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehiduoan Kerja (*Quality Of Work Life*), Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) dan Kepuasan Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 105 Responden (sampel) dengan Populasi sebanyak 142 Pegawai. Teknik Analisis Data yang digunakan untuk menguji Hipotesis ini adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling)* menggunakan Lisrel dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* pegawai Rumah Sakit. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pegawai. *Employee Engagement* tidak dapat memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja. *Employee Engagement* dapat memediasi pengaruh antara *Quality Of Work Life* dengan Kepuasan Kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

1. Hasil Penelitian Doby Indrawan (2020)

Penelitian Doby Indrawan (2020) berjudul **“*Path analysis* (Analisis Jalur) : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* Dan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* Dan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit. Variabel penelitian ini adalah *Quality Of Work Life*, *Employee Engagement* Dan *Turnover Intention*. Metode yang digunakan penelitian ini adalah dilakukan dengan survey analitik menggunakan pendekatan *cross-sectional.* Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah sakit nanda. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *non-probabability sampling* tipe *sampling purpos* dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS For Windows ver. 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Quality Work Life* terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention.*

1. Hasil Penelitian Fitri Nurkhotimah (2023)

Penelitian Fitri Nurkhotimah (2023) berjudul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening*”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* pada RSU PKU Muhamadiyah Kutowinangun. Variabel dalam penelitian ini adalah *Quality Of Work Life*, Motivasi, *Employee Engagement* Dan *Job Satisfaction.* Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh, dan uji sobel. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 35 responden. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* *versi* 25. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa (1) *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis. (2) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis. (3) *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis.(4) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis. (5) *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis. (6) *Job Satisfacion* dapat menjadi intervening hubungan antara *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*. (7) *Job Satisfacion* dapat menjadi intervening hubungan antara Motivasi terhadap *Employee Engagement*.

1. Hasil penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput (2021)

Penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput (2021) berjudul ***“Effect of Saudi nurses’ perceived work-life quality on employees engagement”.*** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi *Work-Life Quality* terhadap *Employees Engagement* pada Fakultas perawat di Universitas Ha'il di Arab Saudi. Variabel dalam penelitian ini adalah *Work-Life Quality* dan *Employees Engagement.* Metode dalam penelitian ini menggunakn metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data mrnggunakan kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 pendidik perawat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keperawatan akademis staf memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang memuaskan (3,56±0,62) dan pekerjaan yang tinggi keterlibatan (4,76±1,12) dan hasil komitmen organisasi positif (3,09±0,22). Korelasi ditemukan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja, serta tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu kesimpulannya adalah kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pekerjaan hubungan keterlibatan dan komitmen organisasi.

1. Hasil Penelitian H. M. K. Nanayakkara, Y. M. S. W. V. Sangarandeniya (2022)

Penelitian H. M. K. Nanayakkara, Y. M. S. W. V. Sangarandeniya (2022) berjudul **“*Employee Engagement through Corporate Social Responsibility: A Study of Executive and Managerial Level Employees of XYZ Company in Private Healthcare Services Sector*”** Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhdap *Employee Engagement* pada Karyawan Tingkat Eksekutif dan Manajerial Perusahaan XYZ di Sektor Layanan Kesehatan Swasta . Variabel dalam penelitian ini adalah *Corporate Social Responsibility* dan *Employee Engagement.*  Sampel penelitian akhir terdiri dari karyawan tingkat Eksekutif dan Manajerial di sebuah rumah sakit swasta terpilih yang bergerak di sektor layanan kesehatan di Sri Lanka. Populasi pada penelitian ini sebanyak 278. Data dikumpulkan dari 216 responden menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri melalui kunjungan pribadi ke organisasi dan metode berbasis internet. Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* yang dilakukan dalam suasana yang tidak dibuat-buat dengan campur tangan peneliti yang minimal. Statistik deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi sederhana terutama digunakan untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Lebih lanjut, hal ini menunjukkan dampak positif yang signifikan dari persepsi *CSR* terhadap keterlibatan karyawan. Temuan penelitian ini memberikan bukti kuat tentang bagaimana *CSR* dapat berfungsi sebagai investasi dan bukan sebagai biaya bagi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini membantu organisasi memusatkan perhatiannya pada peningkatan rasio keterlibatan karyawan melalui kegiatan *CSR*.

1. Hasil Penelitian Georgios Tsourvakas, Ioanna Yfantidou (2018)

Penelitian Georgios Tsourvakas, Ioanna Yfantidou (2018) berjudul **“*Corporate Social Responsibility Influences Employee Engagement*”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Internal Corporate Social responsibility terhadap Employee Engagement* pada staf di dua perusahaan multinasional di Yunani (Procter & Gamble [P&G] dan Unilever). Variabel dalam penelitian ini adalah *Internal Corporate Social responsibility* dan *Employee Engagement.* Desain/metodologi/pendekatan yang digunakan yaitu metodologi kuantitatif berupa analisis statistik yang hasilnya diperoleh dari tanggapan kuesioner keterlibatan karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Dengan mempertimbangkan bahwa P&G memiliki populasi sekitar 600 karyawan di Yunani sementara Unilever memiliki populasi sebanyak 800 karyawan, total 154 tanggapan merupakan ukuran sampel yang memadai untuk penelitian ini (64 dari P&G dan 90 dari Unilever). Hasil penelitian untuk kedua perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi kecil antara *CSR* dan keterlibatan karyawan, dengan kata lain *CSR* berpengaruh kecil terhadap *Employee Engagement.*

1. Hasil Penelitian Dr. Shweta Bapat (2022)

Penelitian Dr. Shweta Bapat (2022) berjudul **“*A Study Of The Connection Between Icsr And Employee Engagement Using Selected Large Scale Establishments On Medical Officer”****.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan/pengaruh *ICSR* sebagai KL *Internal Corporate Social Responsibility (ICSR)* dan *Employee Engagement*. Makalah penelitian ini didasarkan pada pengumpulan data primer. Penelitian menunjukkan bahwa survei dan kuesioner lebih baik dalam mengukur sikap dan niat daripada memprediksi perilaku. Perusahaan-perusahaan yang dipilih untuk makalah penelitian ini adalah perusahaan - perusahaan terdaftar teratas yang diwajibkan untuk menyertakan Laporan Tanggung Jawab Bisnis dalam laporan Tahunan mereka sesuai dengan pedoman SEBI. Hasil dari penelitian ini adalah partisipasi karyawan dalam kegiatan *ICSR* berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan dan pada tingkat tertentu meningkatkan keterlibatan karyawan.

1. Hasil penelitian Bunga Nadira (2019)

Penelitian Bunga Nadira (2019) berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang)”.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang). Variable dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance,* Stres Kerja, dan *Employee Engagement.* Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat dan bidan yang bekerja di Rumah Sakit Permata Bunda yang berjumlah 93 orang, yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS versi 21. Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda. Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda.

1. Hasil penelitian Prof Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke (2021)

Penelitian Prof Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke (2021) berjudul **“*Effectiveness of Work Life Balance towards Employee Engagement in Hospitals”.***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efetivitas dari  *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* di Rumah Sakit. Variabel dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* dan *Employee Engagement.* Penelitian ini berdasarkan pada sumber data primer dan skunder, dengan menggunakan metode kuantitatif . Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 500 responden. Penelitian ini menggunakan probabilitas sampling dengan menggunakan kategori convenience sampling. Hasil dari penelitian ini adalah terbukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam keterlibatan karyawan.

1. Hasil penelitian Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari , Herlina Siwi Widiana (2020)

Penelitian Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari , Herlina Siwi Widiana (2020) berjudul ***“*Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi*, Work-Life Balance* Dan Kebahagiaan*”***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja melalui Variabel Mediasi berupa Kebahagiaan pada Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta. Variabel dalam penelitiaan ini adalah Dukungan Organisasi, *Work-Life Balance,* Keterikatan Kerja, dan Kebahagiaan. Penelitian ini melibatkan 122 orang perawat di sebuah rumah sakit swasta di Yogyakarta, dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Dukungan Organisasi, Skala *Work-life balance*, Skala Kebahagiaan, dan Skala Keterikatan Kerja. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Perangkat lunak (*software*) yang digunakan untuk membantu analisis data adalah AMOS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap keterikatan kerja. Adanya dukungan organisasi, serta keseimbangan dalam hidup dan kerja akan menumbuhkan kebahagiaan dan mendorong perilaku positif dalam organisasi.

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** | **Hasil Penelitian** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Lisabella dan Hasmawaty (2021) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehiduoan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai | 1. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of work Life*) serta variabel *Dependent* yaitu Keterikatan kerja (*Employee Engagement*). 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty adalah pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty adalah pada teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. 4. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty adalah pada tempat atau objek penelitian 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty adalah tidak adanya variabel Independent yaitu Kepemimpinan Transformasional. 6. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Margaretha Lisabella dan Hasmawaty adalah tidak adanya variabel implikasi yaitu Kepuasan Kerja | Hasil Penelitian menunjukkan Pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* pegawai Rumah Sakit. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Kepemimpinan Transformasional* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pegawai. *Employee Engagement* tidak dapat memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja. *Employee Engagement* dapat memediasi pengaruh antara *Quality Of Work Life* dengan Kepuasan Kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. |
| 2 | Doby Indrawan (2020) | *Path analysis* (Analisis Jalur) : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* Dan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit | 1. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Quality Of work Life* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah pada tempat atau objek penelitian 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah pada Teknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 4. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah pada teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* tipe *Purposive Sampling* 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah tidak adanya variabel Dependent kedua yaitu *Turnover Intention.* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Quality Work Life* terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention.* |
| 3 | Nurkhotimah (2023) | Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* | 1. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Fitri Nurkhotimah adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Quality Of work Life* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Fitri Nurkhotimah adalah pada tempat atau objek penelitian 3. Persamaan penelitian Saya dengan Fitri Nurkhotimah penelitian adalah pada teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik jenuh. 4. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah tidak adanya variabel Independet kedua yaitu Motivasi*.* 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Doby Indrawan adalah tidak adanya variabel Intervening yaitu *Job Satisfaction.* | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa (1) *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis. (2) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis. (3) *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis.(4) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis. (5) *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis. (6) *Job Satisfacion* dapat menjadi intervening hubungan antara *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*. (7) *Job Satisfacion* dapat menjadi intervening hubungan antaraMotivasi terhadap *Employee Engagement*. |
| 4 | Hassona, Albaqawi dan Laput (2021) | *Effect of Saudi nurses’ perceived work-life quality on employees engagement* | 1. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Quality Of work Life* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput adalah padaTeknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput adalah pada metode yang dipakai yaitu kuantitatif. 4. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput adalah pada tempat atau objek penelitian 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Farida Mahmoud Hassona , Hamdan Albaqawi , Vivian Laput adalah pada jumlah responden | Hasil penelitian menunjukkan bahwa keperawatan akademis staf memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang memuaskan (3,56±0,62) dan pekerjaan yang tinggi keterlibatan (4,76±1,12) dan hasil komitmen organisasi positif (3,09±0,22). Korelasi ditemukan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja, serta tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu kesimpulannya adalah kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pekerjaan hubungan keterlibatan dan komitmen organisasi. |
| 5 | Nanayakkara dan Sangarandeniya (2022) | *Employee Engagement through Corporate Social Responsibility: A Study of Executive and Managerial Level Employees of XYZ Company in Private Healthcare Services Sector*” | 1. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian H. M. K. Nanayakkara, Y. M. S. W. V. Sangarandeniya adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Corporate Social Responsability* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian H. M. K. Nanayakkara, Y. M. S. W. V. Sangarandeniya adalah pada tempat atau objek penelitian 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian H. M. K. Nanayakkara, Y. M. S. W. V. Sangarandeniya adalah pada Teknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 4. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian H. M. K. Nanayakkara, Y. M. S. W. V. Sangarandeniya adalah pada teknik pengambilan sampel. | Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Lebih lanjut, hal ini menunjukkan dampak positif yang signifikan dari persepsi *CSR* terhadap keterlibatan karyawan. Temuan penelitian ini memberikan bukti kuat tentang bagaimana *CSR* dapat berfungsi sebagai investasi dan bukan sebagai biaya bagi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini membantu organisasi memusatkan perhatiannya pada peningkatan rasio keterlibatan karyawan melalui kegiatan *CSR*. |
| 6 | Tsourvakas dan Yfantidou (2018) | *Corporate Social Responsibility Influences Employee Engagement* | 1. Persamaan penelitian Saya dengan Georgios Tsourvakas, Ioanna Yfantidou adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Corporate Social Responsability* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Georgios Tsourvakas, Ioanna Yfantidou adalah pada Teknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 3. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Georgios Tsourvakas, Ioanna Yfantidou adalah pada tempat atau objek penelitian. 4. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Georgios Tsourvakas, Ioanna Yfantidou adalah pada teknik pengambilan sampel. | Hasil penelitian untuk kedua perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi kecil antara *CSR* dan keterlibatan karyawan, dengan kata lain *CSR* berpengaruh kecil terhadap *Employee Engagement.* |
| 7 | Bapat (2022) | *A Study Of The Connection Between Icsr And Employee Engagement Using Selected Large Scale Establishments On Medical Officer* | 1. Persamaan penelitian Saya dengan Dr.Shweta Bapat adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Internal Corporate Social Responsability* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement.* 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Dr.Shweta Bapat adalah pada Teknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Dr.Shweta Bapat adalah pada data tang dipakai, yaitu data primer. 4. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Dr.Shweta Bapat adalah pada tempat atau objek penelitian. 5. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Dr.Shweta Bapat adalah pada responden kedua, yaitu pejabat HR dan ICSR sedangkan pada penelitian saja tidak. | Hasil dari penelitian ini adalah partisipasi karyawan dalam kegiatan ICSR berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan dan pada tingkat tertentu meningkatkan keterlibatan karyawan. |
| 8 | Nadira (2021) | Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang) | 1. Persamaan penelitian Saya dengan Bunga Nadira adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Work-Life Balance* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Bunga Nadira adalah pada tempat atau objek penelitian. 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Bunga Nadira adalah padaTeknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 4. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Bunga Nadira adalah pada metode yang dipakai yaitu kuantitatif 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Bunga Nadira adalah tidak adanya variabel Independent yaitu Stress Kerja | Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda. Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda. |
| 9 | Shelar dan Khatke (2021) | *Effectiveness of Work Life Balance towards Employee Engagement in Hospitals* | 1. Persamaan penelitian Saya dengan Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Work-Life Balance* serta variabel *Dependent* yaitu *Employee Engagement*. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke adalah pada tempat atau objek penelitian. 3. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke adalah padaTeknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner. 4. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke adalah pada metode yang dipakai yaitu kuantitatif. 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dr.Anita Khatke adalah pada jumlah responden. | Hasil dari penelitian ini adalah terbukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam keterlibatan karyawan. |
| 10 | Khoiriyah, Diah Sari dan Widiana (2020) | Keterikatan Kerja Perawat:Pengaruh Dukungan Organisasi, *Work-Life Balance* Dan Kebahagiaan | 1. Persamaan penelitian Saya dengan Sandhya Shelar, Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari , Herlina Siwi Widiana adalah terdapat variabel *Independent* yang sama yaitu *Work-Life Balance* serta variabel *Dependent* yaitu Keterikatan Kerja. 2. Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari , Herlina Siwi Widiana adalah pada tempat atau objek penelitian 3. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari , Herlina Siwi Widiana adalah tidak adanya variabel Independen yaitu Dukungan Organisasi. 4. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari , Herlina Siwi Widiana adalah tidak adanya variabel Mediasi yaitu Kebahagiaan, sedangkan di penelitian saya tidak ada. 5. Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Sandhya Shelar, Dhurul Khoiriyah , Erita Yuliasesti Diah Sari, Herlina Siwi Widiana adalah pada jumlah responden | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap keterikatan kerja. Adanya dukungan organisasi,serta keseimbangan dalam hidup dan kerja akan menumbuhkan kebahagiaan dan mendorong perilaku positif dalam organisasi. |

Sumber: Olah Data 2023

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:60) menyimpulkan “kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni menyatakan bahwa seseorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah yakni sebagai dasar bagi argumentasi di dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”.

Kerangka pemikiran konseptual adalah suatu model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting yang berhubungan dengan teori. Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiraan untuk menunjukkan hubungan antara variabel *independent* yang terdiri dari vaariabel *Quality Of work Life* (X1), *Internal Corporate Social Responsibility* (X2), *Work Life Balance* (X3) dan variabel *dependent* yaitu *Employee Engagement* (Y).

1. **Keterikitan Antara Variabel *Quality Of Work Life* Terhadap *Employee Engagement***

Bekerja merupakan salah satu bagian pengalaman dari kehidupan seseorang dan membuat seseorang sibuk secara mental dan fisik. Oleh karena itu, *quality of work life* sebagai bentuk respon organisasi akan kebutuhan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan karena memiliki dampak pada kehidupan karyawan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, dan kesejahteraan mereka. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi, yaitu karyawan akan *engaged* terhadap organisasi.

Dalam penelitian Margaretha Lisabella dan hasmawaty tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee engagement*) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih” pada tahun 2021, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* sebesar 0,05 dan t-value sebesar 11,60. Dimana nilai t-value 11,60 > 1,69 sehingga Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*.

1. **Keterikaitan Antara Variabel *Internal Corporate Social Responsibility* Terhadap *Employee Engagement***

*Internal Corporate Social Responsibility* sebagai tanggung jawab dan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perhatian tersebut menimbulkan kewajiban moral, kesadaran akan peran karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan motivasi yang lebih tinggi. Karyawan belajar dari perusahaan tentang etika kolektif yang menjadi dasar motivasi karyawan (Ramdhan et al., 2022).

Karyawan yang terkena CSR Internal menunjukkan tingkat keterlibatan atau *engagement* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang hanya terkena CSR Eksternal. CSR Internal adalah sebuah bentuk perhatian dari sebuah organisasi untuk mensejahterakan karyawan yang bekerja di dalamnya. Sebagaimana perlu diketahui bahwasannya semakin organisasi berinvestasi pada masa depan karyawannya, maka semakin tinggi level *engagement* atau keterlibatan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dr.Shweta Bapat dengan judul *A Study Of The Connection Between Icsr And Employee Engagement Using Selected Large Scale Establishments On Medical Officer* pada tahun 2022, menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini adalah partisipasi karyawan dalam kegiatan *Internal Corporate Social Responsability* berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan dan pada tingkat tertentu meningkatkan keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*).

1. **Keterkaitan Antara Variabel *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement***

Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki employee *engagement* adalah *work life balance*. Seorang karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya ketika terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Karyawan dengan *work life balance* yang tinggi akan mampu dalam menyimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga. Sedangkan, karyawan yang *work life balance* nya rendah cenderung tidak mampu menyeimbangkan kehidupan perkerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan dengan *work life balance*.

*Work life balance* adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara pekerjaan (karis dan ambisi) di satu sisi, dan kehidupan di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang (Schermerhorn, 2012:314).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadira (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement*” studi kasus pada perawat da bidan RS Permata Bunda Malang, berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel *Work Life Balance* yaitu menunjukkan nilai thitung sebesar 4,171 yang lebih besar dibandingkan ttabel yakni sebesar 1,9867. Nilai signifikansi dari variabel *Work Life Balance* berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai 0,000. Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Work Life Balance* memiliki thitung > ttabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* *,* maka *H1* diterima. *H1* diterima memiliki arti bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* perawat dan bidan RS Permata Bunda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Work Life Balance,* dapat diketahui bahwa tingkat *Work Life Balance* yang dimiliki perawat dan bidan RS Permata Bunda tergolong tinggi atau baik. Tingkat *Work Life Balance* akan memperngaruhi semangat, dedikasi dan konsentrasi perawat dan bidan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana ketika tingkat *Work Life Balance* perawat dan bidan meningkat, maka akan meningkatkan *Employee Engagement* perawat dan bidan pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3

*Quality Of Work Life*

(X1)

*Internal Corporate Social Responsibility*

(X2)

*Work Life Balance*

(X3)

H2

H4

H1

*Employee Engagement*

(Y)

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

**Keterangan :**

|  |  |
| --- | --- |
|  | = Garis Parsial |
|  | = Garis Simultan |
|  |  |

## Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan jawaban sementara terhadap masalah penelitian adalah sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| H1: | Terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. |
| H2: | Terdapat pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. |
| H3: | Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal. |
| H4: | Terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* , *Internal Corporate Social Responsibility* , dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap *Employee Engagement* Petugas Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal |

# BAB III METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik (2015:17) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sedangkan menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa data- data yang mewujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang berhubungan dengan *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility, Work Life Balance* dan *Employee Engagement* petugas paramedis melalui data kuosioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

## Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Siyoto & Sodik (2015:17) populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Suliyanto (2018:181) populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan.

**Tabel 5**

**Unit Paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Ruangan | Jumlah Petugas Paramedis |
| 1 | Ruang Bougenvil | 15 |
| 2 | Ruang Anggrek | 13 |
| 3 | IGD dan Kamar Operasi | 18 |
| 4 | Farmasi | 8 |
| 5 | Rekam medik | 1 |
| 6 | Poliklinik | 6 |
| 7 | Laboratorium | 5 |
| 8 | Radiologi | 2 |
| 9 | Gizi | 2 |
| 10 | Fisioterapi | 2 |
| 11 | Kesling | 1 |
| Jumlah | | 73 |

Sumber : Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal

1. Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015:17) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil mnurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85).

## Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan konsep yang digunakan dalam penelitian yang menjelaskan definisi variabel berdasarkan teori dengan indikator yang jelas dalam permasalahan yang hendak diteliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independennya adalah *Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance*, sedangkan variabel dependennya adalah *Employee Engagement*. Maka dapat dikemukakan beberapa definisi konseptual dari masing-masing variabel yaitu antara lain:

1. Variabel *Dependent* (Y)
2. *Empoyee Engagement*

Saks (2006) menyatakan penjelasan tentang keterikatan karyawan sebagai suatu bentuk motivasional yang memiliki dua dimensi yang meliputi *attention* (ketersediaan kognitif seseorang untuk memikirkan peran dalam pekerjaannya dalam suatu periode waktu) dan *absorption* (intensitas seseorang dalam memfokuskan dirinya terhadap pekerjaannya).

1. Variabel *Independent* (X)
2. *Quality Of Work Life* (X2)

Menurut Wirawan (2018) *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, serta pekerjaan yang menarik, menantang, dan bermanfaat atau menguntungkan.

1. *Internal Corporate Social Responsibility*

CSR internal sebagai tanggung jawab dan perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perhatian tersebut menimbulkan kewajiban moral, kesadaran akan peran karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan motivasi yang lebih tinggi. Karyawan belajar dari perusahaan tentang etika kolektif yang menjadi dasar motivasi karyawan (Ramdhan et al., 2022).

1. *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005) *work life balance a*dalah keseimbangan kerja dan kehidupan. Dalam arti luas, didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Meskipun definisi dan penjelasannya berbeda-beda tetapi secara umum *work life balance* diasosiasikan dengan keseimbangan atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan.

1. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018).

Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 6**

**Operasionalisasi Variabel**

| **Variaabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. item** | **Skala** | **Sumber** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Employee Engagement* (Y)** | * + - 1. Pertumbuhan | Kemajuan  Belajar dan Berkembang | 1  2 | **Likert** | Febriansyah & Ginting (2020:13) |
| * + - 1. Kerjasama Tim | Berkomitmen pada kualitas  Sahabat | 3  4  5 |
| * + - 1. Manajemen dan Dukungan | Kesempatan unutk melakukan yang terbaik  Pengakuan untuk pekerjaan yang baik  Keperdulian seseorang di tempat kerja  Mendorong perkembangan individu | 6  7  8  9 |
|  | * + - 1. Kebutuhan Dasar | Kebutuhan saat bekerja | 10 |  |
| ***Quality Of Work Life* (X1)** | * + - 1. Kompensasi | Kompensasi yang layak | 1 | **Likert** | Wirawan, (2018:97) |
| * + - 1. Kondisi Kerja | Kondisi kerja yang sehat | 2 |
| * + - 1. Pengembangan kapasitas | Pengembangan pengetahuan | 3 |
| * + - 1. Peluang | Peluang karir | 4 |
| * + - 1. Integrasi Sosial | Hubungan yang sama antar karyawan | 5 |
| * + - 1. Konstitusionalisme | Kebebasan berbicara | 6  7 |  |
| * + - 1. Tempat total kehidupan | Libur dan cuti | 8  9 |  |
| * + - 1. Relevansi sosial | Eksistensi di masyarakat | 10 |  |
| ***Internal Corporate Social respoonsability***  **(X2)** | * + - 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | Tanggung jawab  Disiplin  Kualitas pekerjaan  Kerja sama  Inisiatif | 1  2  3  4  5 | Likert | Jumadiah *et al.* (2018) |
| * + - 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Keadaan tempat lingkungan kerja  Pemakaian peralatan kerja  Kondisi fisik dan mental karyawan | 6, 7, 8 |
| * + - 1. Adaptasi terhadap perubahan dan pengelolaan dampak lingkungan | Sikap terbuka terhadap perubahan  Belajar dan mengembangkan diri | 9  10 11 |
| * + - 1. Sumber Daya Alam | Pemanfaatan Sumber Daya Alam untuk menciptakan lingkugan yang sehat | 12 |
| ***Work Life Balance* (X3)** | 1. *Time Balance* (keseimbangan waktu) | 1. Jumlah waktu yang diberikan individu baik bagi pekerjaan misalnya waktu bagi keluarganya | 1  2  3 | Likert | Hudson (2005:3) |
| 1. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) | 1. Jumlah atau tingkat keterlibatam secara psikologis 2. Komitemn suatu individu dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan | 4  5  6  7 |
| 1. *Statisfaction* (keseimbangan kepuasan) | 1. Jumlah tingkat kepuasan terhadap kegiatan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan | 8  9  10 |

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya Suliyanto (2018:167). Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan skala likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:146). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 7**

**Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Skala | Jenis Jawaban | Bobot |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono 2013

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat diartikan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung (Yusuf, 2014:372).

Sedangkan menurut Suliyanto (2018:164) wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

## Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment.*

Arikunto (2013:213) menyatakan bahwa “Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

Rumus:

=

Keterangan:

= Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

= Jumlah sampel

= Jumlah perkalian antara variabel x dan y

= Jumlah dari kuadrat nilai x

= Jumlah dari kuadrat nilai y

= Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

= Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai lebih besar dari . Besarnya adalah n = 30 untuk degree or freedom (df) = 30-2, dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361.

Jika r hasil positif dan > , maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika rhasil tidak positif dan < , maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup reliabel untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang reliabel pula. Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji (Arikunto, 2013). Untuk mengetahuinya, maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

Keterangan:

= Reliabilitas Instrumen

= Jumlah Varien Butir

= Jumlah butir pertanyaan

= Jumlah varian total

Dapat disimpulkan dari rumus tersebut adalah “suatu instrumen variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha yang dihasilkan adalah ≥ 0,60 dan instrument tidak reliabel bila nilai cronbach alpha yang dihasilkan adalah < 0,60” (Suliyanto, 2018:213).

## Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan analisis deskriptif bertujuan agar data mentah lebih mudah dipahami. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Transformasi Data

Transformasi data menggunakan MSI (Metode Suksesif Interval). MSI merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang diperoleh dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval melalui MSI

Menurut Suliyanto (2018) adapun langkah-langkah menggunakan MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan frekuensi pada setiap butir jawaban masing-masing kategori dari kuesioner yang disebar.
2. Pada setiap item tentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 (dengan 5 jawaban) yang disebut frekuensi.
3. Menentukan proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dari setiap butir jawaban dengan banyaknya responden.
4. Hitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor
5. Menggunakan tabel kumulatif kurva normal, hitung nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:
6. Mengasumsikan proporsi kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku (Z).
7. Apabila proporsi kumulatif (PK) > 0,5 maka digunakan nilai PK= 1 – PKn (n= 1,2,…5)
8. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel ordinat kurva normal.
9. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

SV=

Keterangan :

*Density at Lower Limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah di bawah batas bawah

1. Setelah menentukan *Scala Value* nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Setelah mendapatkan nilai *Transformed Scala Value*, nilai tersebut merupakan skala interval.
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengetahui kelayakan model analisis regres yang digunakan dalam penelitian ini.

* 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan Uji-f dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

* 1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai dari korelasi antar sesama variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 10

* 1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual.

* 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji model regresilinier menunjukkan adanya korelasi antara pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW Test). Uji DW Test hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel dependen (Ghozali, 2018).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:248) berpendapat bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *quality of work life*, *internal corporate social responsibility*, dan *work life balance* terhadap *employee engagement*. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Υ = α + β 1 Χ 1 + β 2 Χ 2 + β 3 Χ 3 + *e*

Keterangan :

= *Employee Engagement*

= Konstanta

*β* 1,2,3 = Koefisien regresi

= *Quality Of Work Life*

= *Internal Corporate Social Responsability*

= *Work Life Balance*

= Error (Variabel pengganggu)

Apabila persamaan tersebut disesuaikan dengan variabel penelitian, maka dapat ditulis dengan :

EM = α + β 1 QWL + β 2 ICSR + β 3 WLB + *e*

Keterangan :

EM = *Employee Engagement*

= Konstanta

*β* 1,2,3 = Koefisien regresi

QWL = *Quality Of Work Life*

ICSR = *Internal Corporate Social Responsability*

WLB = *Work Life Balance*

= Error (Variabel pengganggu)

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independent terhadap variabel dependent. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan:

* 1. Uji t (Uji Parsial)

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1. Menentukan formulasi hipotesis statistic dan hipotesis alternatifnya.
2. Rumusan hipotesis nihil dan alternatf untuk variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement.*

|  |  |
| --- | --- |
| , | artinya *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement.* |
| , | artinya *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Employee Engagement.* |
|  |  |

1. Rumusan hipotesis nihil dan alternative untuk variabel *Internal* *Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee Engagement.*

|  |  |
| --- | --- |
|  | artinya *Internal Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. |
| , | artinya *Internal Corporate Social Responsibility* berpengaruh terhadap *Employee Engagement.* |

1. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*.

|  |  |
| --- | --- |
|  | artinya *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. |
| , | artinya *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. |

1. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

1. Kriteria penguji

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah :

diterima jika ≤

ditolak jika ≥

**Gambar 2**

**Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji t**

1. *Menghitung* nilai t hitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut:

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus:

=

=

Menentukan Nilai dengan rumus sebagai berikut:

=

Keterangan:

T = Besarnya

= Koefisien regresi variabel

= Standar eror variabel

* 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan variabel *Quality Of Work Life, Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel *Employee Engagement* petugas paramedis Rumah Sakit DKT Pagongan Tegal dengan membandingkan dengan yang memiliki tingkat signifikan 5% (a = 0,05).

1. Uji hipotesis

|  |  |
| --- | --- |
| H0 = β1, β2, β3 = 0, | yang artinya *Quality Of Work Life, International Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement.* |
| Ha = β1, β2, β3 ≠ 0, | yang artinya *Quality Of Work Life, International Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement.* |

1. Level *Of Significance*

*Level Of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefesien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (α = 5%).

1. Kriteria Uji

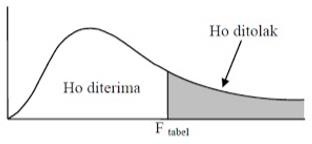
Kriteria Pengujian Hipotesis :

1. Jika nilai > , H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Quality Of Work Life, International Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* terhadap variabel *Employee Engagement*.

1. Jika nilai < , H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *variabel* *Quality Of Work Life,* International *Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance* terhadap variabel *Employee Engagement*.



**Gambar 3**

**Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F**

1. Menghitung nilai F

Menentukan dengan rumus sebagai berikut :

=

Keterangan :

= Jumlah kuarat regresi

= Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Dimana :

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus :

= b (JK X1 Y)

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus :

= JK Y -

1. Kesimpulan

: diterima atau ditolak

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang menunjukkan apakah perubahan variabel bebas (*Quality Of Work Life*, *Internal Corporate Social Responsibility*, dan *Work Life Balance*) diikuti oleh variabel terikat (*Employee Engagement*) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selain itu, nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:97). Adapun rumus koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus:

= x 100 %

Keterangan :

= Koefisien Determinasi

= Nilai Koefisien Korelasi