



Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja

Muhamad Mardiansyah^{1*}, Rusdiah²
Universitas Baturaja

ABSTRACT: This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life and Employee Engagement on Organizational Commitment. With employees at Anita Phoneshop Baturaja which is used as a case study. By using the slovin technique, the total sample obtained was 53 respondents. Multiple linear regression analysis method with SPSS 26 program was used to analyze the data. The results showed that Quality of Work Life and Employee Engagement had a positive and significant impact on Organizational Commitment, with the variable Quality of Work Life having a more dominant influence. This shows that the company should focus on maintaining and improving the organizational work climate technically and humanely in order to lead to a better quality of work life..

Keywords: Quality of Work Life, Engagement, Commitment.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi. Dengan karyawan pada Anita Phoneshop Baturaja yang digunakan sebagai studi kasus. Dengan menggunakan teknik slovin, total sampel yang diperoleh sebanyak 53 responden. Metode analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan Quality Of Work Life dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan variabel Quality Of Work Life yang berpengaruh lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya fokus pada menjaga dan memperbaiki iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi agar dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Keywords: Quality of Work Life, Engagement, Komitmen

Submitted:05-05-2022; Revised: 14-05-2022; Accepted:23-05-2022

PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga komitmen organisasi dan engagement dapat tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan (Hasibuan, 2017:15).

Anita Phoneshop Baturaja merupakan badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang penjualan telepon seluler/ smartphone, elektronik dan komputer di Baturaja. Di masa pandemi keberadaan perusahaan penyedia peralatan teknologi sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas dalam kehidupan yang mulai berdisrupsi menjadi serba online. Selain itu keberadaan bisnis ini juga mampu menyerap tenaga kerja lokal sehingga dapat membantu mensejahterakan kehidupan masyarakat sekitar. Pengelolaan karyawan yang benar kaitannya sangat penting dengan persaingan antar counter lainnya, sehingga karyawan dituntut untuk produktif demi kemajuan Anita Phoneshop serta supaya tetap bertahan terus menerus mencapai target yang sudah ditentukan. Manajemen kinerja yang diterapkan oleh Anita Phoneshop Baturaja ini ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme seluruh karyawannya.

Komitmen organisasi (Organizational Commitment) merupakan suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi (Wahyudi dan Salam, 2020:15). Sikapnya sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Perilakunya sesuai kebijakan, peraturan dan SOP organisasi. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, akan tetapi lebih mendalam yakni karyawan tersebut selalu ada bagi organisasi sebagai garda terdepan. Tentunya suatu komitmen organisasi memiliki banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja dan keterikatan pada karyawannya.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memberdayakan organisasi melalui lingkungan kerjanya maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan tersebut lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut (Wahyudi dan Salam, 2020:2).

Hal penting lain yang berhubungan dengan komitmen suatu organisasi adalah keterikatan karyawan/ Employee engagement pada suatu organisasi.

Dimana karyawan memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja yang baik dan engagement perusahaan yang baik sebuah perusahaan tentu didahului adanya prestasi yang baik pada komitmen karyawannya. Karyawan menunjukkan komitmennya yang kemudian dikelompokkan berdasarkan persentase capaian kinerja. Sesuai dengan konstruk employee engagement dimana employee engagement dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kemudian perusahaan maka ada indikasi tingkat engagement di lingkungan perusahaan tinggi.

Dengan melakukan observasi melalui wawancara terhadap karyawan Anita Phoneshop Baturaja. Peneliti menanyakan seputar pertanyaan tentang kualitas kehidupan kerja terkait dengan masalah kompensasi/Gaji, bahwa dalam hal gaji di sana belum termasuk ke dalam Gaji Pokok Kota Baturaja. Maka rata-rata setiap karyawan mengeluh dalam masalah gaji, kemudian dalam pemberian bonus/tunjangan terkadang tidak sesuai dengan harapan karena karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan terkadang melebihi waktu normal jam kerja atau lembur dan tidak dibayarkan. Permasalahan lainnya yaitu diberlakukannya penerapan denda tanpa sepengetahuan karyawan disana sehingga karyawan merasa manajemen Anita Phoneshop kurang adil dalam pemberian kompensasi karena banyaknya pemotongan denda gaji. Setelah masalah kompensasi, masalah lain yang terlihat yaitu permasalahan dalam pengembangan karyawannya yang masih belum sepenuhnya terpenuhi. Seperti halnya jika ada karyawan baru yang masih training maka yang akan dilibatkan adalah karyawan lain, karena kurang tersedianya fasilitas pelatihan dan pendidikan karyawan yang seharusnya menjadi tanggung jawab manajemen Anita Phoneshop itu sendiri. Selain itu masalah kurang terjalinnya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dan juga sebaliknya. Keadaan ini dapat terlihat dari hubungan pimpinan dan bawahan sehari-hari, bahwa mereka kurang kedekatan antara satu dengan yang lainnya. Hanya bisa bertatap muka seperlunya saja sehingga karyawan merasa sulit di lapangan jika ada keluhan serta tidak ada solusi atas keluhan yang ada.

Selain kualitas kehidupan kerja terdapat pula masalah mengenai keterikatan karyawannya. Masalahnya yaitu masih terdapat perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan akibatnya ada beberapa karyawan yang kurang berdedikasi dan banyak karyawan yang lama (senior) serta karyawan baru resign dari Anita Phoneshop Baturaja. Selain itu masalah kurangnya perhatian pimpinan Anita Phoneshop dalam memaksimalkan kesejahteraan karyawannya, contohnya terlihat dari pemberian kredit pekerja yang diberikan oleh Anita Phoneshop, ternyata karyawan merasa pimpinannya masih tebang pilih dalam memberikan kredit kepada mereka dan sebagian karyawan merasa kurang puas dengan keputusan pimpinan tersebut. Selanjutnya permasalahan yang terjadi yaitu terkait dengan masalah tim dan hubungan rekan kerja antara pimpinan Anita Phoneshop dengan bawahan serta dengan rekan kerja, seperti halnya pemberian dukungan dari pimpinan Anita Phoneshop Baturaja ini masih dinilai sangat kurang karena pimpinan hanya sering melakukan briefing di salah satu cabang saja

sehingga support yang diberikan ke cabang lain juga tidak maksimal. Karyawan yang dianggap memiliki jalur karir yang lancar dengan yang dianggap jalur karirnya lambat memiliki 'jarak' yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan pada Quality Of Work Life pengembangan karir di Anita Phoneshop Baturaja.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul " Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja"

TINJAUAN PUSTAKA

Quality Of Work Life

Menurut (Hermawati dan Mas, 2016:2) Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan Quality of Work Life adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Gibson, 2003 (dalam Soetjipto, 2017:35) kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kualitas pribadi karyawan. Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Ada sembilan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (Dalam Hermawati dan Mas, (2016:19-20) yaitu :

- 1) Partisipasi Pekerja
Partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, keritik, pendapat, kreativitas, inisiatif,dll.
- 2) Pengembangan Karir
Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pengembangan karir para pekerja yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
- 3) Penyelesaian Konflik
Konflik terbagi menjadi dua, pertama konflik yang tidak fungsional dapat berdampak kinerja menjadi rendah, contohnya konflik antar pekerja, pekerja dengan manajer dan antar manajer setingkat.
- 4) komunikasi
Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif berfungsi dalam Quality Of Work Life pertukaran informasi, agar setiap pekerja memperoleh informasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 5) Kesehatan kerja
Penyelenggaraan poliklinik atau rumah sakit atau sekedar menyediakan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan pekerja maupun

- keluarganya, merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja.
- 6) Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja
Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi apa yang akan terjadi
 - 7) Keamanan kerja
Program keamanan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan penyelenggaraan program dana pensiun.
 - 8) Kompensasi yang layak
Penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung, berupa insentif dan bonus yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.
 - 9) Kebanggaan
Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para pekerja dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan social kemasyarakatan untuk kepentingan masyarakat, seperti program Corporate Social Responsibility (CSR).

Cascio, 1991 (dalam Soetjipto, 2017:17) Kualitas Kehidupan Kerja adalah bentuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasional yaitu kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)

Employee engagement adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja Kahn, 1992 (dalam Nugroho dan Fitriana, (2018:4). Sedangkan menurut Macey dan Schneider, 2008 Employee engagement adalah karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecendrungan untuk hidup dan bekerja dengan antusias tinggi.

Menurut Anita J (dalam Handoyo dan Setiawan, 2017:168), menyebutkan beberapa indikator dari employee engagement (keterikatan karyawan) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi

6. Kebijakan organisasi

7. Kesejahteraan kerja

Menurut Gallup, 2013 (dalam Nugroho dan Fithriana, 2017:5) Employee Engagement adalah karyawan yang telah terengage memiliki karakter selalu ingin terlibat, memiliki antusiasme yang tinggi, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan yang berkontribusi terhadap organisasi tempat bekerja dalam perilaku yang positif. Karyawan yang terikat emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan dan berantusias pada keberhasilan perusahaan, mereka juga bersedia melakukan hal-hal ekstra diluar kontrak kerja. Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi akan membuat mereka memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap pekerjaan dan organisasi.

Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Menurut (Yusuf dan Syarif, 2017:27) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Sedangkan menurut (Wahyudi dan Salam, (2020:15). Komitmen organisasi (Organizational Commitment) merupakan suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Sikapnya sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya

Menurut Lincoln dan Bashaw, 2001 (dalam Yusuf dan Syarif, 2017:32) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Anggrani dan Thamrin (2019) berjudul *pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG* menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai BMKG*. Sehingga partisipan pada penelitian ini cenderung memiliki tingkat *Quality Of Work Life* yang tinggi demikian pula pada komitmen keorganisasiannya.

Begitu juga penelitian Silvia dan Wjayanti (2020) berjudul *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang berarti semakin tinggi atau semakin rendah variabel kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara variabel kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap variabel komitmen organisasi.

Selanjutnya penelitian Sali (2019) berjudul *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi*. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penerapan *Employee Engagement* yang sudah dilakukan masih terbilang sangat kuat. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Engagement* sangat mempengaruhi komitmen organisasi pada perusahaan ini.

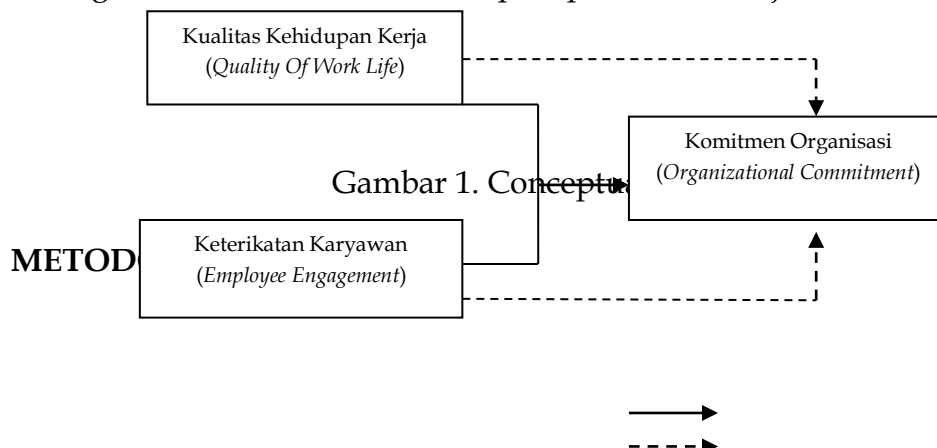
Penelitian Sidiq (2017) berjudul *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Komitmen Organisasi*. hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan *community ambassador* PT. Sunrise Kemilau Indonesia memiliki *employee engagement* yang sedang dan memiliki komitmen organisasi yang sedang pula. Hal tersebut berarti bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara *employee engagement* dan komitmen organisasi karyawan *community ambassador* PT. Sunrise Kemilau Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah
H1 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) di Anita Phoneshop Baturaja

H2 : Diduga Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) di Anita Phoneshop Baturaja

H3 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) di Anita Phoneshop Baturaja secara simultan

Setelah bagian hipotesis, jika studi Anda kuantitatif, harap berikan kerangka kontekstual di sini, atau peta pikiran Anda, jika kualitatif.



Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh karyawan Anita Phoneshop Baturaja yang diketahui jumlahnya sebesar 112 orang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.

Instrumen dan Teknik Analisis

Instrument penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner. Oleh karena itu untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar tepat untuk menjawab hipotesis penelitian, maka peneliti menyebarkan 30 kuesioner pada tahap permulaan dan melakukan uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner disebarkan kepada 53 responden yang merupakan objek penelitian ini yaitu karyawan ANITA Phoneshop Baturaja.

Metode Analisis

Untuk menganalisis hubungan secara linear variabel Employee Engagement dan process terhadap komitmen organisasi maka penulis menggunakan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini. Berikut persamaan regresi untuk penelitian ini :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

b₀ = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien

X₁ = *Quality Of Work Life*

X₂ = *Employee Engagement*

e = error term

HASIL PENELITIAN

Model Regresi

Dengan model persamaan regresi untuk variabel *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi.

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 26 yang hasilnya dirangkum pada table sebagai berikut :

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t- hitung	Sig
Konstanta	-2,728	-0,864	
Quality Of Work Life (X1)	0,655	5,861	0,000
Employee	0,330	2,547	0,014

Engagement (X2)

R-Square = 0,701

Adjusted R Square = 0,669

F hitung = 58,495

Sig = 0,000

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,728 + 0,655X_1 + 0,330X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (**b₀**)

Konstanta bernilai -2.728, menunjukkan bahwa jika *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* sama dengan nol maka *Organizational Commitment* (Y) sebesar -2.728.

2. Koefisien *Quality Of Work Life* (X1)

Koefisien regresi *Quality Of Work Life* (X1) sebesar 0.655 artinya jika *Quality Of Work Life* (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka *Organizational Commitment* akan mengalami peningkatan sebesar 0.655 dengan asumsi variabel *Employee Engagement* (X2) tetap.

3. Koefisien *Employee Engagement* (X2)

Koefisien regresi *Employee Engagement* (X2) sebesar 0.330 artinya jika *Employee Engagement* (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka *Organizational Commitment* akan mengalami penurunan sebesar 0.330 dengan asumsi variabel *Quality Of Work Life* (X1) tetap.

Uji t (Uji parsial)

Pengaruh antara *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasi secara parsial/individual.

Hipotesis :

H₀ : tidak ada Pengaruh antara *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasi secara parsial/individual.

H_a : ada Pengaruh antara *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasi secara parsial/individual.

Statistik uji t

Dari pengujian diperoleh :

1. t-hitung (5.861) > t-tabel (2.00856) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja.

2. t-hitung (2.547) > t-tabel (2.00856) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja.

Uji Koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* (P) dan *Employee Engagement* (PE) secara bersama-sama terhadap terhadap komitmen organisasi (KM)

Hipotesis :

H_0 : tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara Quality Of Work Life, Employee Engagement terhadap c

H_a : ada pengaruh secara bersama-sama antara Quality Of Work Life, Employee Engagement terhadap komitmen organisasi

Statistik Uji F

Dari pengujian diperoleh

F-hitung = 58,495

F-tabel (5%;df=2;50) = 3,18

Kriteria pengambilan keputusan

- Jika F hitung > 3,18 dan signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika F hitung < 3,18 dan signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jadi dapat disimpulkan :

didapatkan F_{hitung} sebesar 58.495. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat (df1= jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 53-2-1=50 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.18. Jadi F_{hitung} 58.495 > F_{tabel} 3.18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yaitu Quality Of Work Life dan Employee Engagement besarnya kontribusi variabel dijelaskan dalam penelitian ini terhadap naik turun variabel terikat yaitu dalam meningkatkan komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel.5

Tabel 5

Mode	R	R Square	Adjusted R Square
1	,837 ^a	,701	,689

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,701 Hal ini berarti 70,1% komitmen organisasi benar-benar dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu variabel Quality Of Work Life dan Employee Engagement sedangkan sisanya yaitu 29,9% dipengaruhi variabel lainnya diluar variabel yang disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a) Pengaruh Variabel Quality Of Work Life terhadap Organizational Commitment

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan secara parsial, untuk variabel *Quality Of Work Life* terdapat pengaruh yang signifikan antara

Quality Of Work Life terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wayne, (dalam Soetjipto, (2017:50) yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* sebagai pembentuk hubungan antara pihak manajemen dengan karyawannya sehingga hubungan dapat berjalan dengan baik dan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal (Komitmen) dan bertahan di dalam organisasi. Maka dari itu, karyawan yang memiliki *Quality Of Work Life* yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi dimana indikator-indikator *Quality Of Work Life* yang ada di dalam manajemen Anita Phoneshop Baturaja seperti kompensasi yang layak, komunikasi dan pengembangan karir para karyawannya diimplementasikan dengan baik. Secara operasional maupun secara manajerial beberapa indikator tersebut dapat meningkatkan pemahaman pimpinan akan pentingnya kualitas kehidupan kerja di lingkungan manajemen Anita Phoneshop Baturaja. Hal ini tentu diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi di Anita Phoneshop Baturaja. Sebagai contoh bila seluruh karyawan Anita Phoneshop merasakan adanya keterbukaan atasan terhadap karyawannya dalam menerima setiap keluhan yang ada serta dalam hal pemberian kompensasi yang layak bagi mereka, maka karyawan tersebut akan merasa lebih diperhatikan, puas, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Walaupun manajemen Anita Phoneshop Baturaja merasa sudah memberikan kualitas kehidupan kerja yang cukup baik, namun hasil dari kuesioner responden menunjukkan bahwa responden merasa bahwa masih ada yang tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan atau haknya sebagai karyawan dan masih belum ia dapatkan dengan tidak dilibatkannya karyawan tersebut dalam pengambilan keputusan. Dan hal ini harus ditingkatkan lagi agar semua karyawan Anita Phoneshop Baturaja merasa haknya sebagai karyawan tersalurkan. Dengan adanya rasa kepuasan yang mereka miliki ini dengan sendirinya akan membentuk suatu komitmen yang menunjukkan kemauan, kesetiaan dan kebanggaan untuk menjadikan seluruh karyawannya bertahan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Thamrin, (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Keorganisasian. Partisipan pada penelitian tersebut cenderung memiliki tingkat *Quality Of Work Life* yang tinggi demikian pula dengan tingkat komitmen keorganisasiannya.

b) Pengaruh Variabel Employee Engagement terhadap Organizational Commitment

Variabel *Employee Engagement* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Bakker, 2002 (dalam Sidiq, 2017:7) yang menyebutkan bahwa karyawan yang *engaged* akan memiliki dedikasi kuat kepada organisasi yang ditandai oleh adanya keterlibatan tinggi dalam usaha-usaha kemajuan organisasi. Jika dikaitkan dengan hasil *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja yang memiliki tingkat *Engagement* yang cukup kuat. Dengan demikian *Engagement* yang

dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan nilai yang ada di perusahaan membuat karyawan memiliki dedikasi yang kuat kepada perusahaan yang ditandai dengan keterlibatan yang tinggi setiap karyawan serta berkomitmen dalam organisasi.

Sebagai contoh bila seluruh karyawan merasakan adanya kebanggaan di dalam dirinya bisa bekerja di perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya berupa pemberian jaminan, tempat kerja yang layak serta memberikan peluang kesempatan dalam karir mereka, maka kemungkinan karyawan tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati. Dan bila itu terjadi, maka diharapkan manajemen Anita Phoneshop Baturaja dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan *Engagement* karyawan baik secara mental ataupun secara nyata.

Hal yang harus diperhatikan oleh manajemen Anita Phoneshop Baturaja adalah memperhatikan dan mengetahui sejauh mana tingkat *Engagement* yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif guna untuk meningkatkan dan mempertahankan *engagement*nya. Kemudian dengan memperhatikan jumlah kompensasi yang layak dan cukup bagi seluruh karyawannya untuk memenuhi kebutuhan mereka, maka dengan sendirinya seluruh karyawan Anita Phoneshop Baturaja tersebut akan tumbuh rasa setia dan bangga dengan merasakan semangat dalam melakukan semua pekerjaan dan pada akhirnya manajemen organisasi Anita Phoneshop Baturaja ini dengan mudah dapat mengikat seluruh karyawannya tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh sidiq (2017), melakukan penelitian tentang hubungan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Community* PT Sunrise Kemilau Indonesia sebagian besar karyawan berada dalam kategori cukup kuat, yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* Karyawan *Community* PT Sunrise Kemilau Indonesia secara umum tergolong sedang. Hal ini menunjukkan para karyawan memiliki keterlibatan yang cukup kuat terhadap perusahaan, walaupun sudah pada taraf yang tertinggi.

c) Pengaruh Variabel Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Commitment

Secara simultan didapatkan ada pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja. Dengan demikian, upaya memberikan kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) bagi karyawan tentunya tidak terlepas dari peran organisasi, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan pekerjaan. Di dalam kaitan ini ketiga faktor tersebut menjadi pendorong terjadinya komitmen organisasi (Tahir, 2018). Meskipun *engagement* merupakan suatu pilihan, namun organisasi/institusi tetap harus turut ambil bagian dalam membina karyawannya agar dapat meningkatkan level *engagement* mereka. Adanya *Quality Of Work Life* yang dipersepsikan positif oleh karyawan dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi, hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya (Arifin, 2018).

Dalam hal ini diharapkan manajemen Anita Phoneshop Baturaja dapat menciptakan *Quality Of Work Life* melalui pemenuhan kebutuhan pribadi mereka karena semakin tinggi *Quality Of Work Life* maka semakin tinggi pula *Commitment Organizationalnya* pada seluruh karyawan Anita Phoneshop Baturaja. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupan kerjanya akan merasa terikat dengan pekerjaan dan institusinya sehingga seluruh karyawan akan bekerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap kemajuan Anita Phoneshop Baturaja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan Anita Phoneshop Baturaja sudah cukup baik. Meskipun begitu masih terdapat kekurangan disetiap kategorinya. Dalam kategori lingkungan kerja fisik yang dirasakan masih kurang terutama pada indikator komunikasi. Sementara pada kategori lingkungan nonfisik, indikator kompensasi harus lebih ditingkatkan lagi agar pemberian kompensasi kepada karyawannya diberikan secara adil dan merata.

2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan/ keterikatan karyawan di Anita Phoneshop Baturaja sudah cukup kuat. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* adalah bersedianya karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. 3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* Anita Phoneshop Baturaja. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yaitu motivasi, turnover intention, kepuasan kerja, pengembangan karir dan lain-lain (Mowday, dalam Yusuf dan Syarif, 2017:35).

Saran

Disarankan pimpinan lebih banyak mengadakan sosialisasi untuk menjalin hubungan dengan seluruh karyawan agar terjalin dengan baik, seperti melaksanakan briefing pagi secara bergantian di setiap kantor cabang serta perusahaan bisa memberikan perhatian yang lebih terhadap kesejahteraan pekerjaannya. memberikan kesempatan karyawan-karyawan yang disiplin untuk diberikan penghargaan yang bersifat individual, dan lebih meningkatkan lagi bentuk dari penghargaan seperti kenaikan kompensasi untuk para karyawan sehingga tingkat komitmen organisasi karyawanpun semakin tinggi.

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan waktu dalam membuat penelitian ini, membuat peneliti membatasi variabel lainnya yang kemungkinan mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disampaikan pada kesimpulan, maka dapat disarankan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada rekan-rekan kerja di Universitas Baturaja khususnya Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta jajarannya yang memberikan saran dan bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1917>
- Handoyo, A.W dan Setiawan. 2017. *Employee Engagement*. Yogyakarta, Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hermawati, Adya dan Mas Nasharuddin, 2016. *Quality Of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang, Malang.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Nugroho dan Fithriana. 2018. *Employee Engagement*. International Reserch And Depeloment For Human Beings, Malang.
- Priono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publishing, Sidoarjo.
- Sidiq, F.E. (2017). HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN COMMUNITY AMBASSADOR SAMPOERNA MILD 16 DI PT. SUNRISE KEMILAU INDONESIA.
- Soetjipto, Noer. 2017. *Quality Of Work Life, Teori dan Implementasinya*. K-Media, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Menggunakan Pendekatan Kunatitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan Dan Penelitian Evaluasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- Wahyudi, Salam. 2016. *Komitmen Organisasi Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press, Tangerang Selatan.
- Yusuf dan Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka, Makassar.