

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. HONDA SANGGAR LAUT SELATAN CABANG KOTA PALOPO

**Rahmy Rezky Amelia¹, Andini², Muh. Ar'at Ramadhan³, Juliawan Syam⁴,
Erwina⁵, Munawir⁶**

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma

*Correspondent Email: rahmyrezky@gmail.com

ABSTRAK

Kenyamanan di dalam perusahaan berkaitan dengan keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) sehingga membantu menumbuhkan keinginan dari masing-masing karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor kualitas kehidupan kerja (quality of work life) menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (employee engagement) diperusahaan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu Dealer Mobil HONDA tersebar di Makassar saat ini, yang bergerak dibidang Sales, Spare Parts dan Service (3S) yaitu PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. Waktu penelitian dilakukan Februari – Maret 2023 dengan teknik pengumpulan kuesioner pada 30 responden yang berasal dari karyawan PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Palopo. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan olah data, maka dapat diperoleh hasil bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan

ABSTRACT

Comfort in the company is related to the success of the company. A good work environment needs to be considered to create quality of work life so as to help foster the desire of each employee to remain in the company and achieve company goals. Factors of quality of work life (quality of work life) become a supporter or obstacle that can affect employee engagement (employee engagement) in the company. This research was conducted at one of the current HONDA Car Dealers in Makassar, which is engaged in Sales, Spare Parts and Service (3S), namely PT. Honda of the South Sea Studio, Palopo City Branch. When the research was conducted February - March 2023 with a questionnaire collection technique on 30 respondent from employees of PT. Honda Palopo Branch of the South Sea Studio. The sample selection method used is saturated sampling. Data analysis techniques using descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on data processing, the result can be obtained that the quality of work life has a significant effect on employee engagement.

Keywords: Quality of work life, Employee engagement

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksanaan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan

pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM (Veithzal Rivai & Ella Jauvani,2009:14).

Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia karena karyawan tersebut yang menjalankan setiap proses kegiatan yang ada diperusahaan. Salah satu masalah yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan adalah ketika karyawan ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela. Seringkali kita mendengar perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintahan kehilangan karyawannya dan yang paling tidak dapat diterima oleh perusahaan adalah ketika perusahaan harus kehilangan karyawan-karyawan yang potensial, yang paling bisa berkontribusi membantu perusahaan untuk maju, namun mereka harus keluar dari perusahaan secara sukarela. Masalah ini menjadi penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan khususnya pihak manajemen sumber daya manusia, karena kehilangan karyawan berarti kehilangan aset penting diperusahaan.

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

Faktor kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena faktor tersebut dapat menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) diperusahaan. Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja diperusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pengunduran diri sebagai karyawan diperusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri.

Menurut (Magdalena et al., 2022) *Quality of work life* merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelolah sumber daya manusia dan berbagai proses kerja yang di pandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. *Quality of work life* merupakan hubungan pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan, *quality of work life* antara kesejahteraan karyawan berbanding terbalik dengan kepuasan kerja, dimana kesejahteraan karyawan lebih penting dan di perhatikan dibandingkan kepuasan kerja (Bismala, 2020). Penulis dapat menyimpulkan bahwa *quality of work life* adalah latihan manajemen yang ditujukan untuk menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi seluruh karyawan agar dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian sasaran organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi *quality of work life* menurut (Angelia & Soeharto, 2020) adalah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, menjaga hubungan sosial yang baik dengan atasan, kesempatan berkarir, reward dari atasan, beban kerja, kohesivitas kelompok

Employee engagement sering disebut juga sebagai komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan. *Employee engagement* secara keseluruhan mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak hanya akan membuat karyawan memberikan kontribusi lebih tetapi juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2018). Pengertian *employee engagement* ini dikemukakan oleh Hewitt Associate dalam Bedarkar dan Pandita (2014) yang mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Sehingga yang disebut *engagement* semata-mata ditandai dengan adanya kemauan dan kemampuan karyawan dalam memastikan agar organisasi berhasil mencapai keberhasilan bisnisnya (Cook, S, dalam Vibrayani, 2012:9).

Beberapa faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* (Chandani dkk: 2016) ialah *Career Development* (pengembangan karir), *Effective Management of Talent* (pengaturan talenta yang efektif), *Leadership* (kepemimpinan), *Clarity of Company Values, Policies and Practises*, *Respectful Treatment of Employees*, *Empowerment*, *Performance Appraisal*, *Fair Treatment Employee engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Dealer Mobil HONDA PT. Sanggar Laut Selatan Cabang Palopo, yang bergerak dibidang Sales, Spare Parts dan Service (3S) yaitu PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Palopo. Waktu penelitian ini dilakukan Februari – Maret 2023 teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Responden Berdasarkan Variabel

Tabel 1. Hasil Analisis *Quality of work life* (X)

No	Indikator	Rata-rata	Ket.
1	Lingkungan kerja	4,21	Sangat setuju
2	Kompensasi yang layak	4,20	Setuju
3	Kesejahteraan karyawan	4,28	Sangat setuju
Rata-rata		4,23	Sangat setuju

(Sumber: Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 1. kesimpulan rata-rata untuk variabel Quality of Work Life yaitu sebesar 4,23 dengan kategori sangat setuju artinya bahwa penerapan Quality of Work Life sudah sangat baik pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Palopo. indikator variabel *quality of work life* diatas dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu indikator kesejahteraan karyawan sebesar 4,28. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kesejahteraan karyawan memiliki dampak terhadap *quality of work life* pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. Pada tabel diatas dapat juga dilihat indikator yang rendah yaitu kompensasi yang layak dengan jumlah skor rata-rata sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan karyawan pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo sangat mempengaruhi yang dimana karyawan sudah memiliki kondisi kerja yang nyaman. Hasil analisis ini sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian Indrawan (2020) bahwa *job and career satisfaction* (4,10), *General Well-being* (3,83), dan *stress at work* (3,89) merupakan 3 variabel dengan koefisien tertinggi yang paling berpengaruh terkait dengan *Quality Work of Life*. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Annisa dkk. (2022) dan serta Paramitha dan Rijanti (2022) juga menguatkan bahwasanya *quality of work life* sangat dipengaruhi oleh keamanan kerja yang merupakan proksi dari lingkungan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik dan kesempatan pengembangan diri sebagai proksi kompensasi yang layak, serta gaji yang lebih baik sebagai proksi dari kesejahteraan karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis *Employee engagement* (Y)

No	Indikator	Rata-rata	Ket.
1	Vigor	3,73	Setuju
2	Dedication	3,96	Setuju
3	Absorbtion	4,05	Setuju
Rata-rata		3,91	Setuju

(Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 2. kesimpulan rata-rata untuk variabel employee engagement yaitu sebesar 3,91 dengan kategori setuju artinya bahwa penerapan employee engagement sudah baik pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Palopo. indikator variabel *employee engagement* diatas dapat dilihat bahwa indikator dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu indikator absorbtion sebesar 4,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator absorbtion pengaruh kuat terhadap *employee engagement* pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. Pada tabel diatas dapat juga dilihat indikator paling rendah yaitu vigor dengan jumlah skor rata-rata sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa absorbtion pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dimana karyawan memiliki rasa menantang saat mengerjakan pekerjaan. Hasil penelitian ini relevan dengan temuan Indrawan (2020) yang fokus pada aspek kognitif, emosional, dan fisik. Dalam penelitiannya, Indrawan (2020) yang memproksikan *vigor* dengan aspek fisik, *dedication* dengan emosional, dan *absorption* dengan aspek kognitif menemukan ketiga aspek inilah yang menjadi indikator utama yang menentukan seberapa bahagia, berdedikasi, dan bernilai suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Hal ini tidak terlepas dari alasan mengapa *employee engagement* identik dengan seluruh aspek dasar pekerjaan. Hasil yang relevan juga ditemukan dalam penelitian Nurimansjah dkk. (2023)

serta serta Erwina dan Amri (2020) yang mengungkapkan bahwa sinergi antara aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* adalah trilogi utama yang memengaruhi kualitas suatu *employee engagement*.

Semangat kerja, dedikasi dan antusiasme, konsentrasi dan keseriusan kerja

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Jumlah responden yang digunakan dalam uji reliabilitas sama dengan uji validitas yaitu 30 responden. Nilai r tabel adalah 0,60 yang berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha > 0,60. Pada penelitian ini nilainya semua lebih dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang disebarkan dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Koefisien Regresi Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.278	4.011		-.319	.752
TOTALX	.976	.157	.762	6.217	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

(Sumber: Data diolah 2023 melalui SPSS V.20)

Dari hasil Uji T pada SPSS menunjukkan bahwa *Quality of work life* terhadap *Employee engagement* diperoleh thitung (6,217) > tabel (1,686) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut berarti *Quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo sehingga hipotesis yang ada pada penelitian ini diterima. Berdasarkan tabel diatas dimana untuk menganalisis pengaruh *Quality of work life* terhadap *Employee engagement* pada PT. Berikut model persamaan Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo:

$$Y = -1,278 + 0,976X$$

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -1,278 menyatakan besarnya variabel *employee engagement* (Y) pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo artinya jika variable *quality of work life* (X) sama dengan 0 atau tidak ada maka nilai *employee engagement* (Y) sebesar -1,278.
- 2.) Koefisien regresi variabel X (*quality of work life*) sebesar 0,976, yang artinya jika *quality of work life* mengalami peningkatan 1 satuan maka *employee engagement* meningkat sebesar 0,976.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.565	2.497

a. Predictors: (Constant), TOTAL X

(Sumber: Data diolah 2023 melalui SPSS V.20)

Berdasarkan analisis tabel diatas, maka diperoleh hasil R² sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa variable bebas (*quality of work life*) memiliki pengaruh terhadap variable terikat (*employee engagement*) sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini menandakan bahwa *quality of work life* sangat mempengaruhi *employee engagement* pada PT Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. Jika *quality of work life* karyawan pada suatu perusahaan buruk, maka *employee engagement* karyawan akan ikut buruk juga. Begitupun sebaliknya, jika *quality of work life* suatu karyawan baik maka *employee engagement* akan baik juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi dkk. (2020) yang melakukan pengujian *Quality Of Work Life* Dan *Work Engagement* ada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta yang mana temuannya mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin tinggi *work engagement* atau sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* maka akan semakin rendah *work engagement*. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Annisa dkk. (2022) yang meneliti pengaruh *Quality Work of Life*, *Job Satisfaction* dan *Social Support* terhadap *Employee Engagement* Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta yang mana hasilnya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement*. Artinya, Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula *work engagement*, maka dengan tingkat *quality of work life* yang tinggi atau rendah akan berpengaruh pada *work engagement*. Selain itu, Indrawan (2020) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *quality of work life* memiliki keberpengaruhan yang tinggi terhadap *employee engagement* perawat rumah sakit.

Temuan penelitian ini juga secara teoritis sejalan dengan *Gallup Theory* yang menerangkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* karena *engagement* tinggi dilihat dari tingkat kepuasan individunya. Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat *engagement* karyawan berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *engagement* karyawannya (Farid dan Mukti, 2022). Kepuasan yang dimaksud dalam hal ini adalah berkenaan dengan *vigor* sebagai aspek kepuasan fisik, *dedication* sebagai aspek kepuasan emosional, dan *absorption* sebagai

aspek kepuasan kognitif. Ketiga aspek inilah yang menjadi indikator utama yang menentukan seberapa bahagia, berdedikasi, dan bernilai suatu pekerjaan bagi seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umami dan Suwarsi, (2020) dengan judul Umami dan Suwarsi (2020) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of work life*) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan 3) Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung.

Utami (2021) Pengaruh *Quality of work life* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee engagement* pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hakim dan Bross (2016) Pengaruh *Quality of work life* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of work life* signifikan mempengaruhi *Employee engagement*, variabel *Organization Culture* signifikan mempengaruhi *Quality of work life* dan *organization culture* signifikan mempengaruhi *Employee engagement* di Honda Sanggar Laut Kota Palopo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh *Quality of work life* Terhadap *Employee engagement* Pada PT Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. Maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Artinya bahwa baik atau buruknya *quality of work life* pada PT Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo akan berdampak terhadap *employee engagement* pegawai. Aspek indikator dengan nilai tertinggi pada variabel *quality of work life* hal ini dapat dilihat berdasarkan persepsi responden yaitu indikator kesejahteraan karyawan, sedangkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel *employee engagement* berdasarkan persepsi responden yaitu indikator absorbtion.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. (2020). Quality of work life di era 5.0: Tinjauan Literatur. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 116– 129.
- Annisa, N. N., D. P. Wardhani, dan F. Amallia. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 41-52.

- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>
- Dewi, R. P., N. I. Utami, dan J. Ahmad. (2020). Quality Of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15-25.
- Erwina dan Amri. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(2), 173-180.
- Farid, M. dan Y. Y. Mukti. (2022). Usulan Peningkatan Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Berdasarkan Metode Regresi Linier Berganda di Putri Snack Sale Pisang. *Prosiding Diseminasi FTI Genap 2021/2022*, 1-10.
- Hakim, Rahman dan Bross, Noverdi. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, Vol.3 No. 1. Hal : 51-64.
- Indrawan, D. (2020). Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit. *Journal of Islamic Medicine*, 4(2), 52-64.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1. <https://doi.org/10.1139/t79-060>
- Nurimansjah, R. A., Nurjannah, Munawir, dan J. Basalamah. (2023). The Moderating Role of HR Service Quality Between e-HRM and Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 98-10.
- Paramitha, L. D. dan T. Rijanti. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200-217.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ummi, H.S., & Suwarsi, S. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfication) terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung*. Prosiding Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba, 6 (2).
- UTAMI, S. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 5(3), 96-101. Retrieved from <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/270>
- Vibrayani. (2012). *Peran Transformasional Leadership Terhadap Employee Engagement*. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.