

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada Tenaga Non Medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Fitri Nurkhotimah

Manajemen S1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
STIE Putra Bangsa, fitrinurkhotimah.12@gmail.com

Parmin, S.E, M.M

STIE Putra Bangsa, par_kbm@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quality Of Work Life* dan motivasi terhadap *Employee Engagement* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *Intervening*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini semua pegawai non medis khusus kontrak RSUD Muhammadiyah Kutowinangun yang berjumlah 35 orang karyawan. 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. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows versi 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan 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 Satisfaction* dapat menjadi *intervening* hubungan antara *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*. (7) *Job Satisfaction* dapat menjadi *intervening* hubungan antara Motivasi terhadap *Employee Engagement*.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, Motivasi, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement*.

Abstract

This study aims to examine the effect of Quality Of Work Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as a variable intervening. The sampling method used is a non-probability sampling technique with a saturated sampling technique. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were all non-medical employees specifically contracted at pku muhammadiyah kutowinangun hospital, totaling 35 employees. This research uses descriptive analysis method and statistical validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination coefficient, t test, path analysis, influence calculation, and sobel test. The data processing tool used is spss for windows version 25. The results of this study indicate that (1) Quality Of Work Life has a significant and positive influence on Job Satisfaction for non-medical personnel. (2) Motivation has a significant and positive effect on Job Satisfaction for non-medical personnel. (3) Quality Of Work Life has a significant and negative effect on Employee Engagement among non-employees. (4) Motivation has a significant and positive effect on Employee Engagement in non-medical personnel. (5) Job Satisfaction has a significant and positive effect on Employee Engagement on non-medical personnel. (6) Job Satisfaction can be an intervening relationship between Quality Of Work Life and Employee Engagement. (7) Job Satisfaction can be an intervening relationship between Motivation and Employee Engagement.

Keywords: *Quality of Work Life*, Motivasi, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh *central* dimana sumber daya ini merupakan hal paling penting dan berpengaruh dalam organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka organisasi harus memiliki pegawai atau karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang nantinya diharapkan dapat ikut serta mengelola organisasi atau perusahaan seoptimal mungkin, serta untuk mencapai tujuannya dari organisasi. Hasibuan (2007) dalam Kurnia (2019) yang menyatakan sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi salah satu hal yang perlu dilakukan manajer yaitu memberikan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pegawai yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, akhirnya akan menghasilkan keterikatan pegawai yang tinggi pula sehingga nantinya juga akan berdampak pada kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan contoh nyata seperti Rumah sakit. (Fatmasari, 2018).

Berdasarkan penelitian Nurpeni (2010) dalam Amin (2019) juga menyatakan bahwa salah satu indikator suatu mutu pelayanan rumah sakit adalah sumber daya manusia, karena mutu rumah sakit merupakan cerminan dari semua sistem yang sudah berjalan di dalamnya. Selain itu, mutu pelayanan rumah sakit juga merupakan kesesuaian pelayanan dengan standar profesi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara baik, sehingga semua kebutuhan pelanggan dan tujuan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dapat tercapai. Rumah sakit dituntut mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat salah satunya adalah RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang merupakan organisasi yang memberikan pelayanan jasa kesehatan. Sebuah rumah sakit dengan pelayanan prima selama 24 jam dan berfokus pada kebutuhan pasien guna menjadikan rumah sakit dengan pelayanan yang memuaskan sesuai dengan visinya yaitu “menuju rumah sakit yang islami dengan pelayanan prima, profesional, terjangkau dengan tanpa mengesampingkan unsur sosial, maka diperlukan sebuah kerja-sama yang baik oleh semua elemen yang terlibat dalam aktifitas organisasi termasuk khususnya tenaga non medis.

Terpenuhinya tujuan organisasi yang lebih optimal, karyawan perlu memiliki rasa *engagement* atau keterikatan yang kuat dengan tujuan dan identitas dari

organisasi itu sendiri. Penelitian yang dilakukan Kanten & Sadullah (2012) dalam Fatmasari (2018) yang menjelaskan pengaruh antara kualitas kehidupan kerja untuk keterlibatan pegawai dan hasilnya menunjukkan perbedaan level keterlibatan dalam pegawai. Ketika pegawai terlibat dalam suatu pekerjaan, hal ini mempengaruhi karakter psikologis pegawai, seperti diri keyakinan dan optimisme, akan mendorong karyawan lebih jauh dan ini akan mendorong kepuasan dan mengakibatkan niat keluar dari pegawai yang rendah. Pegawai yang terikat juga cenderung memiliki kepercayaan bahwa pegawai akan mendapatkan pengalaman dan hasil yang positif, serta optimis mampu mencapai tujuan dengan mematuhi peraturan organisasi.

Employee engagement di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun sudah termasuk baik dimana menurut wawancara kepada Manajer Kepegawaian jumlah rata-rata pegawai yang bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun tersebut yaitu lebih dari 5 tahun masa kerja, serta dengan wawancara kepada beberapa pegawai RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun diperoleh informasi bahwa pegawai RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun memberikan seluruh tenaganya untuk bekerja secara sungguh-sungguh, serius, dan senang dalam bekerja dan hal ini memberikan performa kinerja yang baik pada RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Sistem penilaian kinerja yang digunakan manager RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun sendiri yaitu dengan memberikan penilain dengan berbagai aspek seperti Produktivitas, Komunikasi, Sikap Kerja, dan Kedisiplinan dengan *score* akhir Baik : nilai 3, Cukup: nilai 2 dan, Kurang: nilai 1. Peningkatan pada performa kinerja RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun dibuktikan pada data hasil penilaian kinerja pegawai non medis tahun 2019 yang berada pada angka 2,65 dengan nilai maksimal 3 selain itu data menunjukkan *turn over* pada tahun 2019 masih di bawah 10 pegawai setiap tahunnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* salah satunya ditentukan oleh *Quality Of Work Life* yaitu bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Penelitian Arifin (2012) dalam Setiadi (2016) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Informasi yang dapat diperoleh dari Manajer Kepegawaian dan beberapa pegawai, diperoleh informasi fasilitas yang diberikan sudah tercukupi, fasilitas disini pada dasarnya telah dituangkan dalam aturan RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun sendiri yaitu standar pedoman kelengkapan ruangan dimana isinya memfasilitasi semua ruangan dan prasarana pegawai, tunjangan-tunjanganpun sudah memadai seperti BPJS kesehatan, ketenagakerjaan. Menurut beberapa pegawai di RSU PKU Muhammadiyah

Kutowinangun terdapat hubungan yang baik dengan sesama pegawai dimana pegawai merasa akrab dengan rekan kerja, bukan hanya akrab beberapa pegawai merasa dianggap seperti keluarga sendiri dimana memang pegawai sudah bekerja cukup lama.

Selain kualitas kehidupan kerja, Motivasi juga bisa berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dimana Motivasi dianggap sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan sebuah tindakan guna mencapai tujuan, seperti pendapat dari Ivancevich (2010) dalam Fatmasari (2018) yang menjelaskan motivasi juga dapat memberikan energi, saluran, dan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. Terkait motivasi menurut manajer pegawai yang memiliki motivasi bisa dilihat dari keagresifan dalam bekerja, hal ini bisa dilihat jika ada pekerjaan maka segera dikerjakan tanpa menunggu perintah pimpinan, dimana pegawai memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya. Pekerjaan pegawai juga dikatakan oleh manajer selalu meningkat, serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. *Employee Engagement* tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor Motivasi ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung *Employee Engagement* para pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

Faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong adanya *Employee Engagement* ialah *Job satisfaction* atau kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini diperkuat pendapat dari Surisno (2012) *Job Satisfaction* sangat penting dimana salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya tingkat kerja dalam Tania dan Sutanto (2013). Terkait *job satisfaction* menurut wawancara terhadap pegawai diperoleh informasi pegawai puas dengan pekerjaan karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan pegawai serta pegawai dapat mempunyai kesempatan untuk belajar lebih mendalam pekerjaan. Jenjang karir diberikan ketika hasil kinerja pegawai baik maka pegawai bisa naik pangkat ataupun ketika ada kekosongan jabatan pegawai bisa menggantikan kekosongan tersebut. Rekan kerja yang baik juga memberikan kepuasan sendiri bagi pegawai yaitu saling membantu ketika ada pekerjaan yang dianggap sulit atau banyak. Selain itu terdapat hubungan antar manajemen di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, dimana hubungan manajer dengan pegawai di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun sangat rukun dan baik, pegawai sering dilibatkan dalam rapat bulanan ataupun tahunan. pegawai tidak sungkan untuk memberikan suatu masukan untuk organisasi apabila memang ada suatu hal yang pegawai tidak sependapat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi terhadap *Employee Engagement* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel *Intervening*”.

LANDASAN TEORI

a. *Employee engagement*

Menurut Gibbons (2006) “*Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya”.

Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2013) dalam Akbar (2013) terdapat tiga Indikator dalam *employee engagement*, yaitu :

- a. *Vigor* (Semangat)
Indikator penelitiannya yaitu tingginya energi, ketahanan kerja, dan kegigihan.
- b. *Dedication* (*Dedikasi*)
Indikator penelitiannya yaitu : Antusias dengan pekerjaan, bangga dengan pekerjaan, inspirasi dan tantangan.
- c. *Absorption* (Penghayatan)
Indikator penilaiannya yaitu : waktu cepat berlalu, totalitas dan senang ketika bekerja.

b. *Job satisfaction*

Menurut Rivai dan Sagala (2011) menyatakan: Kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, (2014) akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

c. *Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)*

Kualitas kehidupan kerja atau (*Quality Of Work Life*) menurut Dessler (2003) dalam Rahman (2017) merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya.

Menurut Cascio (2003), bahwa peranan organisasi untuk memperbaiki kualitas kehidupan

kerja (*quality of work life*) merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis yang terdiri dari beberapa Indikator, diantaranya;

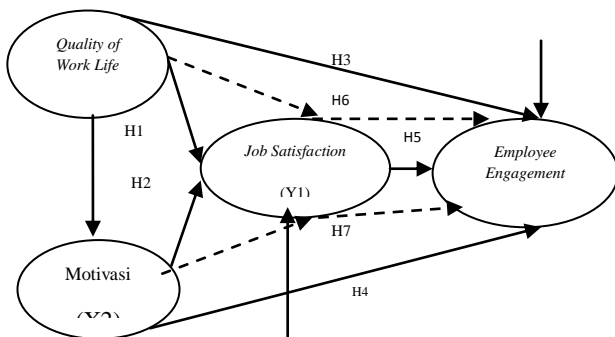
- a. Keterlibatan karyawan (*Employee Participation*)
- b. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job Security*)
- c. Keselamatan lingkungan kerja (*Safe Enviroment*)
- d. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)
- e. Pengembangan karir (*Career Development*)
- f. Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)
- g. Penyelesaian masalah (*Conflict Resolution*)
- h. Komunikasi (*Communication*)

d. Motivasi

Komaruddin (1994:306) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Pendapat lain Robert Heller (dalam Wibowo, 2010) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Menurut Robbins (dalam Sayuti, 2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator, antara lain:

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat



Gambar II -1. Model Empiris

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka penelitian, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut

- H1 :*Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.
- H2 :Motivasi berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.
- H3 :*Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.
- H4 :Motivasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.
- H5 :*Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.
- H6 :*Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.
- H7 :Motivasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening* pegawai non medis di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

METODE

Menurut Sugiono (2012) dalam ridha (2017), obyek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini adalah *Quality of Work Life* dan Motivasi sebagai variabel (independen) *Employee Engagement* sebagai variabel (dependen) *Job Satisfaction* sebagai Variabel (mediasi).

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini semua pegawai non medis khusus kontrak RSUD Muhammadiyah Kutowinangun yang berjumlah 35 orang karyawan. 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. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows versi 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabelitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuisioner

tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini digunakan *pearson corellation* dengan taraf signifikansi 5% dan r tabel 0,3338. Jika tingkat signifikan di atas 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel IV-1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	r Tabel	Status
<i>Quality of Work Life</i>	1	0,692	0,333	Valid
	2	0,692	0,333	Valid
	3	0,700	0,333	Valid
	3	0,690	0,333	Valid
	5	0,630	0,333	Valid
	6	0,647	0,333	Valid
	7	0,683	0,333	Valid
	8	0,708	0,333	Valid
Motivasi	1	0,683	0,333	Valid
	2	0,755	0,333	Valid
	3	0,716	0,333	Valid
	4	0,697	0,333	Valid
	5	0,713	0,333	Valid
	6	0,764	0,333	Valid
	7	0,762	0,333	Valid
	8	0,563	0,333	Valid
	9	0,620	0,333	Valid
	10	0,632	0,333	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	1	0,786	0,333	Valid
	2	0,428	0,333	Valid
	3	0,722	0,333	Valid
	4	0,594	0,333	Valid
	5	0,670	0,333	Valid
<i>Employee Engagement</i>	1	0,523	0,333	Valid
	2	0,478	0,333	Valid
	3	0,556	0,333	Valid
	4	0,543	0,333	Valid
	5	0,477	0,333	Valid
	6	0,518	0,333	Valid
	7	0,499	0,333	Valid
	8	0,647	0,333	Valid
	9	0,441	0,333	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r \text{ alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r \text{ alpha} < 0,60$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2005). Berikut hasil reliabilitas :

Tabel IV-2
Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'c Alpha	Status
1	<i>Quality of Work Life</i>	0,832	Reliabel
2	Motivasi	0,876	Reliabel
3	<i>Job Satisfaction</i>	0,658	Reliabel
4	<i>Employee engagement</i>	0,649	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:106). Ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran *VIF (Variance Inflation Faktor)* dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila memiliki nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih dari 0,1. Untuk mengetahui hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut:

Tabel IV-3
Uji Multikolonieritas Coefficientsa struktural I dan II

Struktural	No	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
			Tolerance	VIF	
I	1	<i>Quality of Work Life</i>	.774	1.292	Bebas Multikol
	2	Motivasi	.774	1.292	Bebas Multikol
II	1	<i>Quality of Work Life</i>	.645	1.550	Bebas Multikol
	2	Motivasi	.618	1.618	Bebas Multikol
	3	<i>Job Satisfaction</i>	.538	1.858	Bebas Multikol

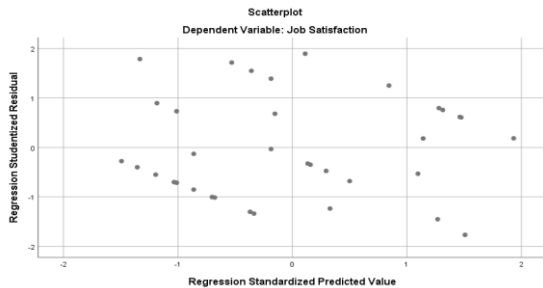
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan bahwa angka *VIF* tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model regresi ini tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

**Gambar IV-1
Grafik Scatteplot Struktural I**



**Gambar IV-2
Grafik Scatteplot Struktural II**



Sumber: Data primer diolah, 2021

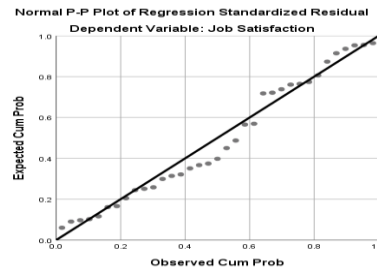
Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas. Berdasarkan asumsi dari Ghozali, dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terkait dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

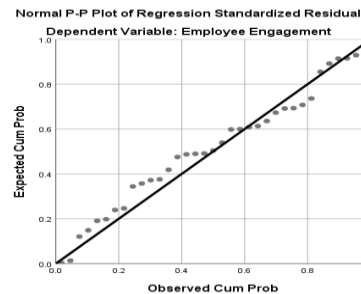
Gambar IV-3

Hasil Uji Normalitas Struktural I



Gambar IV-4

Hasil Uji Normalitas Struktural II



Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-3 dan 4, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Tabel IV-4

Hasil uji Kolmogrov-smirnov

Variabel	Asymp.Sig. (2 tailed)	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> dan Motivasi	0,200	Ho diterima.
<i>Quality of Work Life</i> , Motivasi, dan <i>Job Satisfaction</i>	0,200	Ho diterima.

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-12, nilai p-value pada kolom Asymp.Sig. (2 tailed) *Quality of Work Life* Dan Motivasi berada pada angka 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari *level of significant* ($\alpha = 0,005$) sehingga Ho diterima. Dan nilai p-value pada kolom Asymp.Sig. (2 tailed) *Quality of Work Life*, Motivasi, dan *Job Satisfaction* berada pada angka 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari *level of significant* ($\alpha = 0,005$) sehingga Ho diterima.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh *Quality Of Work Life*, Motivasi, terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction* pada tenaga non medis RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Adapun hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri - sendiri antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Variabel *Quality Of Work Life*, Motivasi, berpengaruh signifikan secara parsial apabila nilai thitung lebih besar dari t tabel dengan $\alpha = < 0,05$. Jumlah sample (n) sebanyak 4 variabel. Jadi, nilai t tabel diperoleh sebagai berikut:

Degree of freedom (df) struktural I

: α , (n-k)

: 0,05, (35-2)

: 0,05, (33)

Degree of freedom (df) struktural II

: α , (n-k)

: 0,05, (35-3)

: 0,05, (32)

Dimana:

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel bebas

Dengan df : 0,05, (2) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,034

Dengan df : 0,05, (3) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,036

Tabel IV-5
Hasil Uji t parsial struktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	3.583	2.246		1.595	.120		
Quality of worklife	.220	.087	.372	2.524	.017	.774	1.292
Motivasi	.206	.072	.419	2.839	.008	.774	1.292

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber: Data primer diolah, 2021

1. *Quality of Work Life*

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,524 > 2,034 dengan tingkat signifikansi 0,017 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,839 > 2,034 dan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Tabel IV-6
Hasil Uji t parsial struktural II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	13.165	2.304		5.713	.000		
Quality of worklife	-.212	.094	-.303	-2.246	.032	.645	1.550
Motivasi	.217	.080	.372	2.704	.011	.618	1.618
Job Satisfaction	.792	.175	.670	4.540	.000	.538	1.858

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data primer diolah, 2021

1. *Quality of Work Life*

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* (X1) mempunyai t hitung sebesar -2,246 < 2,036 dan tingkat signifikansi 0,032 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,704 > 2,036 dengan tingkat signifikansi 0,011 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

3. *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel *Job Satisfaction* (Y1) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,540 > 2,036 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan adalah :

Tabel IV-7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.428	1.42740

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Quality of worklife

b. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara *Quality of Work Life*, Motivasi terhadap *Job Satisfaction* yaitu sebesar 0,428 (R). Hal ini membuktikan bahwa *Quality of Work Life*, Motivasi memberikan kontribusi sebesar 42,8% terhadap *Job Satisfaction* sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. *Standar error of estimate (SEE)* sebesar 1.427. Artinya, semakin kecil nilai *SEE* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel IV-8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.602	1.40936

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Quality of worklife, Motivasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara *Quality of Work Life*, Motivasi dan *Job Satisfaction*, terhadap *Employee Engagement* yaitu sebesar 0,602(R). Hal ini membuktikan bahwa *Quality of Work Life*, Motivasi dan *Job Satisfaction* memberikan kontribusi sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi dalam penelitian ini. *Standar error of estimate (SEE)* sebesar 1,409. Artinya, semakin kecil nilai *SEE* akan membuat model regresi semakin tepat dalam prediksi variabel lain.

Analisis Korelasi

Korelasi antara *Quality of Work Life*, Motivasi, *Job Satisfaction*, dan *Employee Engagement* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-9
Hasil Uji Analisis Uji Struktural I
Correlations

		Quality of worklife	Motivasi
Quality of worklife	Pearson Correlation	1	.476**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	35	35
Motivasi	Pearson Correlation	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	35	35

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

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka angkakorelasi

1. Korelasi *Quality of Work Life* (X1) dengan Motivasi (X2) sebesar 0,476 ini berarti hubungan korelasi cukup.
2. Korelasi Motivasi (X2) dengan *Quality of Work Life* (X1) sebesar 0,476 ini berarti hubungan korelasi cukup.

Analisis jalur

Persamaan struktural terdiri dari dua persamaan dimana X1 dan X2 adalah variabel eksogen (bebas), Y1 adalah variabel intervening dan Y2 variabel endogen (terikat), sehingga diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

1. Persamaan Struktural I

$$Y1 = \beta_{Y1X1}X1 + \beta_{Y1X2}X2 + \epsilon_1$$
 Dimana:
 $Y1 = \text{Job satisfaction}$
 $X1 = \text{Quality of Work Life}$
 $X2 = \text{Motivasi}$
 $\epsilon_1 = \text{Nilai Residu (Error)}$

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV 10
Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.428	1.42740

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Quality of worklife

b. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel IV-11
Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3.583	2.246		1.595	.120		
Quality of worklife	.220	.087	.372	2.524	.017	.774	1.292
Motivasi	.206	.072	.419	2.839	.008	.774	1.292

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,372 X_1 + 0,419 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = 0,886$$

Keterangan:

- Koefisien regresi *Quality of Work Life* X1 sebesar 0,372 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Quality of Work Life* akan meningkatkan *Job Satisfaction* sebesar 37,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Quality of Work Life* berarti *Job Satisfaction* RSUD Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.
- Koefisien regresi Motivasi X2 sebesar 0,419 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi akan meningkatkan *Job Satisfaction* sebesar 41,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Motivasi berarti *Job Satisfaction* RSUD Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.
- Nilai residual atau error sebesar 0,886 menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* tidak dapat dijelaskan oleh *Quality of Work Life* dan Motivasi sebesar 88,6%.

2. Persamaan struktural 2 :

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1} X_1 + \beta_{Y_2X_2} X_2 + \beta_{Y_2Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana:

Y_2 = *Employee Engagement*

Y_1 = *Job satisfaction*

X_1 = *Quality of Work Life*

X_2 = Motivasi

ϵ_2 = Nilai Residu (Error)

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.602	1.40936

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Quality of worklife, Motivasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	13.165	2.304		5.713	.000		
Quality of worklife	-.212	.094	-.303	-2.246	.032	.645	1.550
Motivasi	.217	.080	.372	2.704	.011	.618	1.618
Job Satisfaction	.792	.175	.670	4.540	.000	.538	1.858

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,303 X_1 + 0,372 X_2 + 0,670 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = 0,77$$

Keterangan:

- Koefisien regresi X1 sebesar -0,303 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Quality of Work Life* akan menurunkan *Employee Engagement* sebesar -30,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Quality of Work Life* berarti *Employee Engagement* di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun semakin menurun.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,372 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi akan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 37,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Motivasi berarti *Employee Engagement* di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.
- Koefisien regresi Y1 sebesar 0,670 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Job Satisfaction* akan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 67%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai

koefisien *Job Satisfaction* berarti *Employee Engagement* di RSUPKU Muhammadiyah Kutowinangun semakin meningkat.

- d. Nilai residual atau error sebesar 0,77 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak dapat dijelaskan oleh *Quality Of Work Life*, motivasi, dan *Job Satisfaction* sebesar 77%

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,372$
2. Pengaruh variabel Motivasi terhadap *Job Satisfaction*
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,419$
3. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*
 $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,303$
4. Pengaruh variabel Motivasi terhadap *Employee Engagement*
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,372$
5. Pengaruh variabel *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,670$

b. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 $= 0,372 \times 0,670$
 $= 0,249$
2. Pengaruh variabel Motivasi terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 $= 0,419 \times 0,670$
 $= 0,281$

c. Pengaruh Total (Total Effect)

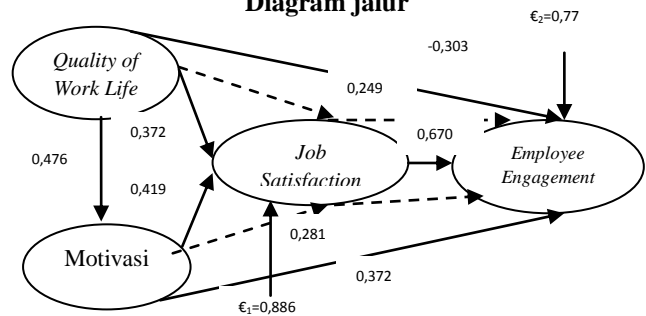
1. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 $= 0,372 + 0,670$
 $= 1,042$
2. Pengaruh variabel Motivasi terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 $= 0,419 + 0,670$
 $= 1,089$
3. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*
 $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,303$

4. Pengaruh variabel Motivasi terhadap *Employee Engagement*
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,372$
5. Pengaruh variabel *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,670$

Diagram Jalur

Diagram jalur yang bisa dibentuk dari hasil analisis jalur pada persamaan substruktural I dan substruktural II adalah sebagai berikut :

Gambar IV-5
Diagram jalur



Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dilakukan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) dengan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

1. Uji Sobel Struktural I

Hasil analisis uji Sobel struktural I adalah sebagai berikut :

Tabel IV-14
Hasil Uji Sobel Struktural I

Test Statistic	Standar Error	p-Value
2.20751391	0.07803042	0.02727818

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-23, menunjukkan *p-Value* < α yaitu $0,027 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* dapat memediasi antara *Quality Of Work Life* (X1) dengan *Employee Engagement* (Y).

Uji sobel Struktural II

Hasil analisis uji sobel struktural II adalah sebagai berikut :

Tabel IV-15
Hasil Uji sobel Struktural I

<i>Test Statistic</i>	<i>Standar Error</i>	<i>p-Value</i>
2.41837033	0.06746361	0.0155902

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-24, menunjukkan *p-Value* < α yaitu $0,015 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* dapat memediasi antara *Motivasi* (X1) dengan *Employee Engagement* (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction* Berdasarkan hasil analisis pada variabel *Quality Of Work Life* diperoleh nilai hitung sebesar $2,524 > 2,034$ dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa apabila seorang tenaga non medis memiliki tingkat *Quality Of Work Life* yang tinggi dapat meningkatkan *Job Satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darajat (2020) dan Wahibur rokhman (2012) yang menyatakan *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang diterima oleh pegawai maka semakin tinggi juga *Job Satisfaction*.

2. Pengaruh Motivasi terhadap *Job Satisfaction*.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Job Satisfaction*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Motivasi, diperoleh nilai hitung sebesar $2,839 > 2,034$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi tinggi dapat meningkatkan *Job Satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisah (2020) yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang menunjukkan semakin tinggi Motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi juga *Job Satisfaction*.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* Berdasarkan hasil analisis pada variabel *Quality Of Work Life*, diperoleh nilai hitung sebesar $-2,246 < 2,036$ dan tingkat signifikan $0,032 < 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa apabila seorang non tenaga medis memiliki tingkat *Quality Of Work Life* yang tinggi dapat menurunkan *Employee Engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Noverdi Bros (2016) yang menyatakan pengaruh *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

4. Pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Motivasi, diperoleh nilai hitung sebesar $2,704 > 2,036$ dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan *Employee Engagement* dan juga sebaliknya apabila tingkat Motivasi yang rendah dapat menurunkan *Employee Engagement* Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullah dkk (2015) yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* yang menunjukkan apabila pegawai memiliki tingkat Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi keyakinan dan kepercayaan pada organisasi yang akhirnya akan meningkatkan adanya *Employee Engagement* pada pegawai.

5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*.

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel *Job Satisfaction*, diperoleh nilai hitung sebesar $4,540 > 2,036$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis kelima diterima. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan *Employee Engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) yang menyatakan pengaruh *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Adanya kepuasan pada pegawai yang tinggi akan menjadikan pegawai

lebih setia dan akhirnya meningkatkan *Employee Engagement*.

6. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil perhitungan *sobel test*-*Value* < α yaitu 0,027 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima *Job Satisfaction* dapat menjadi *intervening* antara *Quality Of Work Life* (X1) dengan *Employee Engagement* (Y). Hal ini berarti bahwa tingkat *Quality Of Work Life* dalam menurunkan atau meningkatkan *Employee Engagement* dapat dipengaruhi adanya *Job Satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari Endayani (2018) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dapat memediasi antara *Quality Of Work Life* (X1) dengan *Employee Engagement* (Y).

7. Pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil perhitungan *sobel test* yaitu *p-Value* < α yaitu 0,015 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* dapat menjadi *intervening* antara *Motivasi* (X2) dengan *Employee Engagement* (Y). Hal ini berarti bahwa tingkat *Motivasi* dapat lebih tinggi dalam meningkatkan *Employee Engagement* dengan adanya *Job Satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari Endayani (2018) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dapat memediasi antara *Motivasi* (X2) dengan *Employee Engagement* (Y).

HASIL

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Quality Of Work Life*, *Motivasi* terhadap *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* pada tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun dengan responden 35 orang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Pegawai mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Quality Of Work Life* akan meningkatkan *Job Satisfaction* pada tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun

2. Pengaruh *Motivasi* terhadap *Job Satisfaction*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Pegawai mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Motivasi* akan meningkatkan *Job Satisfaction* pada

tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Pegawai mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Quality Of Work Life* akan menurunkan *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun

4. Pengaruh *Motivasi* terhadap *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Pegawai mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Motivasi* akan meningkatkan *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun

5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Pegawai mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Job Satisfaction* akan meningkatkan *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun

6. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan berdampak pada *Employee Engagement*

7. Pengaruh *Motivasi* terhadap *Employee Engagement* melalui *Job Satisfaction*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Motivasi* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti *Motivasi* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan berdampak pada *Employee Engagement*

Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun dengan demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi *Employee engagement* dalam penelitian ini hanya dari *Quality of Work Life*, *Motivasi* dan *Job Satisfaction*, Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*. Sehingga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

2. Keterbatasan dalam penelitian ini yang diambil hanya beberapa orang belum mencakup semua tenaga non medis di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun dengan responden yang digunakan yaitu tenaga non medis kontrak dengan jumlah 35 orang.

IMPLIKASI

Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian mengenai *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, *Quality of Work Life*, dan Motivasi terdapat beberapa hasil penelitian ini. Hasil tersebut memberikan masukan pada Perusahaan khususnya RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Masukan untuk perusahaan perlu adanya peningkatan *Quality of Work Life* mengenai keterlibatan karyawan, pengembangan karir dan fasilitas yang diberikan bagi pegawai. Beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan pemberian tunjangan atau bonus untuk pegawai. Ketika pegawai merasa terpenuhi akan kualitas kehidupan kerjanya di organisasi maka akan memiliki rasa kepuasan yang tinggi.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga non medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Motivasi akan meningkatkan *Job Satisfaction* pada tenaga non medis kontrak. Masukan untuk perusahaan untuk lebih bisa memantau apakah pegawai memiliki motivasi yang tinggi atau tidak dengan melihat mutu pekerjaan mereka, dengan adanya pemantauan terhadap pegawai, manajemen akan lebih mengetahui apakah pegawai tersebut memiliki kepuasan yang tinggi atau tidak.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat Motivasi akan meningkatkan *Employee Engagement* pada tenaga non medis kontrak. Masukan untuk perusahaan perlu adanya peningkatan Motivasi yang bisa diukur diantaranya mutu pekerjaan yang meningkat, kepatuhan dalam aturan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika hasil mutu pekerjaan baik dan patuh terhadap aturan organisasi maka akhirnya memberikan penilaian bahwa pegawai tersebut memiliki rasa suka terhadap pekerjaan dan organisasi.

4. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Quality of work life* akan menurunkan *Employee Engagement* pada tenaga non medis kontrak. Masukan untuk perusahaan karena *Quality of work life* akan menurunkan tingkat *Employee Engagement* dan pasti harus ada dalam perusahaan jadi pemberian *Quality of work life* seperti fasilitas dan tunjangan juga harus disesuaikan dengan jabatan serta tanggung jawab pegawai agar pegawai mendapatkan kebutuhan yang sesuai dan tidak berlebihan yang nantinya dapat menurunkan tingkat *Employee Engagement*. Akan lebih baik jika yang ditingkatkan lebih banyak adalah *Job Satisfaction* sebagai pendorong yang baik guna meningkatkan *Employee Engagement*.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada tenaga non medis RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik tingkat *Job Satisfaction* akan meningkatkan *Employee Engagement* pada tenaga non medis kontrak. Masukan untuk perusahaan perlu adanya peningkatan *Job Satisfaction* yang bisa dilakukan diantaranya pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan pegawai serta adanya jenjang karir yang jelas. Ketika hal ini diberikan oleh organisasi maka pegawai akan memiliki kepuasan yang tinggi hingga akhirnya memiliki tingkat keterikatan pegawai yang tinggi karena tidak akan ragu akan organisasi dan dengan ini semua kebutuhan pegawai akan terpenuhi.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.

1. Penelitian ini memiliki hasil determinasi yang termasuk masih rendah peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan penambahan variabel lain yang mempengaruhi *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* selain variabel *Quality of Work Life* dan Motivasi yang sekiranya memiliki nilai determinasi tinggi dengan dukungan teori dan isu-isu terbaru seperti kompensasi, adanya kompensasi yang baik pasti akan lebih dapat meningkatkan kepuasan dan nantinya berdampak pada *employee engagement*. Kemudian ada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

seperti yang dikemukakan manager untuk pegawai Dapur dan logistik dimana untuk dapur sendiri pasti akan meluangkan lebih waktunya untuk menyelesaikan masakan walaupun waktu kerjanya sudah selesai, dan untuk logistik harus menyiapkan segala hal yang dibutuhkan oleh medis ataupun non medis untuk membantu para medis dalam melayani pasien.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan teknik lain seperti teknik kombinasi antara wawancara dengan survei langsung untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi yang lebih valid/tepat.
3. Penelitian ini hanya mengambil tenaga non medis kontrak untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian seperti khusus no medis kontrak dan tetap dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal ilmiah bisnis dan keuangan, 9(1).
- Akbar, M. R. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Amin, M., Sari, S. P., & Rachman, A. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis*. Jurnal Kesmas Asclepius, 1(1), 35-44.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw and Hill.
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). *The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable*. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2)
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- _____. 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbons, J. (2006). *Employee Engagement: A Review of Current Research and its Implications*, New York: The Conference Board.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin; 1994, *Ensiklopedia Manajemen*; Bumi Aksara, Jakarta
- Kurnia, M., & Rahmawati, R. (2017). *The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang*. URECOL, 377-390.
- Lienardo, S., Setiawan, R. (2017). *Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pad karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera*. Agora, 5(1).
- Rachmatullah, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. House The House Bandung)*.
- Ridha, N. (2017). *Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian*. Hikmah, 14(1), 62-70.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rahman, A. (2017). *Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam*. Cano Ekonomos, 6(1), 7-22.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Management Analysis Journal, 5(4).
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). *The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitments PT. DAI KNIFE in Surabaya*. Agora, 1(3).
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta