

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH QUALITY WORK OF LIFE, JOB SATISFACTION, DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. SUBAH SPINNING MILLS

Abdul Fauyan¹, Zahro²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
Abdulfauyan01@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 15 Januari 2025

Received in revised form: 20 Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords: *Quality Work of Life, Job Satisfaction, Social Support, Employee Engagement*

ABSTRACT

This study examines the employee engagement at PT. Subah Spinning Mills through the influence of Quality Work of Life, Job Satisfaction and Social Support. The type of research used in this study is correlational research with data collection methods using questionnaire data. The object of this research is aimed at the production employee of PT. Subah Spinning Mills. In this study there were 68 employee used as samples. Because the total population is more than 100, we use the saturated sampling method. Based on the results of this study, it is shown that the goodness of fit test states that Quality Work of Life, Job Satisfaction and Social Support experience the suitability of the model on Employee Engagement. The results of the partial test state that the significant value of Quality Work of Life is $0,001 < 0,05$ and the t-count value is 5,225, then Quality Work of Life has a significant positive effect on Employee Engagement and the significant value of Job Satisfaction is $0,130 > 0,05$ and the t value is 1.534, so Job Satisfaction hasn't significant Positif effect on Employee Engagement. Meanwhile, the significant value of Social Support is $0.001 < 0.05$ and the t-count value 4.477 then, Social Support has a significant positive effect on Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Menurut (Manik, 2017) Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus menitikberatkan kepada aspek manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia menentukan tercapainya suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia melakukan analisis jabatan, pelaksanaan job analysis, merencanakan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik guna untuk meningkatkan potensi dari sumber daya manusia tersebut untuk berkarya karena dapat memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*).

Dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi pekerjaanya tidak dapat dipisahkan dari inisiatif positif yang diambil sebagai keberhasilan organisasi. Beberapa inisiatif dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga membuat pegawai merasa terhubung dengan pegawai. Kualitas kehidupan kerja didasarkan pada gagasan bahwa setiap prosedur yang dilakukan oleh perusahaan dimaksudkan untuk menanggapi keinginan dan harapan pekerja, yang diungkapkan dalam berbagai isu dan menggabungkan pandangan perusahaan dan pandangan mereka sendiri ke dalam satu tujuan untuk meningkatkan karyawan dan perusahaan. (zahro dan a muhardono, 2024)

Menurut (Mattajang et al., 2022) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang ada pada karyawan dimana perusahaan atau organisasi terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan tersebut sama dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut sama dengan tingkat yang diinginkan ditambah komponen tambahan.

Menurut (Foy, et, al, 2019) Dukungan sosial merupakan fitur penting ditempat kerja sangatlah penting karena pentingnya hubungan yang baik diperlukan antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan di perusahaan. Menurut Taylor (dalam King, 2014) dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihormati dan terlibat dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan komitmen timbal balik.

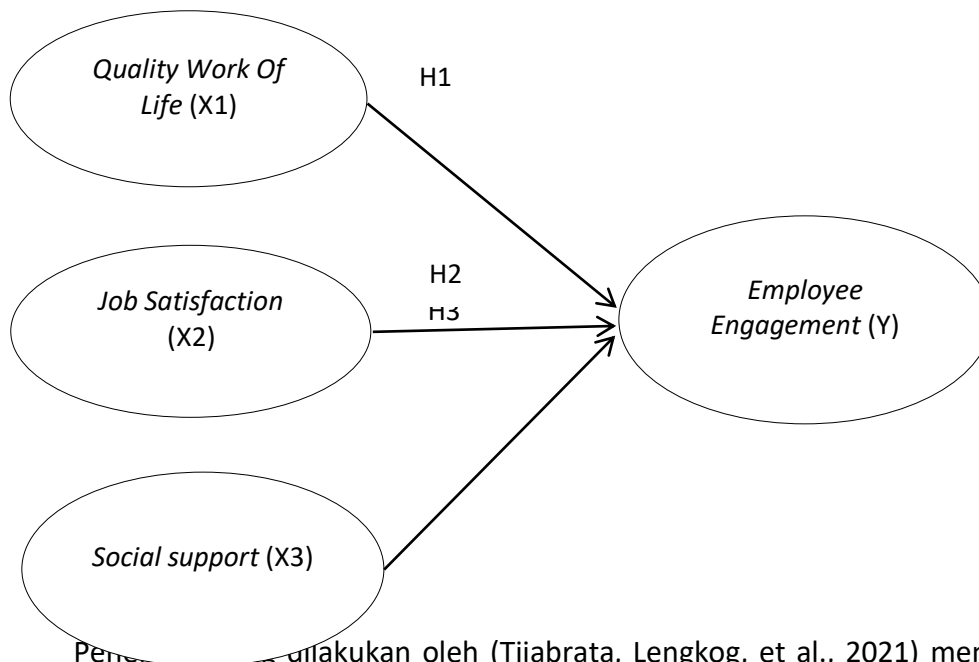
MATERI

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk tata cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk meningkatkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Junaidi et al., 2021) menyatakan bahwa semua organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur terpenting dan selalu mengambil peran utama yang aktif dalam segala aktivitas dan perilaku organisasi.

Teori yang dikemukakan oleh (Tjiabrata et al., 2021) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja (Quality Work Of Life) merupakan upaya sistematis suatu organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk dapat mempengaruhi pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian hasil di perusahaan secara keseluruhan, sehingga menciptakan kehidupan profesional berkualitas tinggi. Kualitas kehidupan kerja mampu menjamin pengawasan yang baik terhadap karyawan, kondisi kerja yang baik, gaji yang memadai dan imbalan yang pantas, serta menunjukkan penghargaan kepada karyawan.

Job satisfaction merupakan elemen yang ada dari manajemen sumber daya manusia, dan telah menjadikan fokus utama dari suatu penelitian. Kepuasan kerja menunjuk kepada kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri di ruang lingkup pekerjaannya (setyadi et al., 2022). Dukungan sosial melibatkan pemberian bantuan baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, baik secara perilaku maupun materi, kepada individu yang berada dalam hubungan intim yang menimbulkan perasaan diasuh, dihargai dan dicintai. Ini menguntungkan individu yang menerimanya. (Cobb, dalam Andarini dan Fatma, 2013).

Gambar 2.1 Model Penelitian



Penelitian yang dilakukan oleh (Tjiabrata, Lengkog, et al., 2021) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Berpengaruh Signifikan Terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Mattajang et al., 2022) menyatakan bahwa hasil dari Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan karyawan.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rezkinda, 2019) menyatakan bahwa hasil dari Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

H3 : Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, menemukan hubungan antara variabel-variabel tertentu, yaitu *Quality Work Of Life*, *Job Satifaction* dan *Social Support* terhadap Keterikatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan sebab-akibat antara variabel tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, mengumpulkan data numerik tentang variable-variabel tersebut dan menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel tersebut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data utama dalam penelitian kuantitatif adalah perkataan dan perbuatan, selebihnya seperti data tambahan seperti dokumen dan lain (Ghozali, 2015).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Angket (Kuesioner) Menurut (Sugiyono 2017) Angket kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Spinning Subah Mills adalah 215 karyawan. Maka besarnya sampel pada PT. Spinning Subah Mills adalah :

$$\begin{aligned}n &= N / (1 + (N \times e^2)) \\&= 215 / (1 + (356 \times 0,1^2)) \\&= 215 / 1 + 215 \cdot (0,01) \\&= 215 / 3,15 \\&= 68,25 \\&= \text{dibulatkan menjadi total 68 sampel}\end{aligned}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Quality Work of Life* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t 5,225. Maka *Quality Work of Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT Subah Spinning Mills, maka dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil penelitian disimpulkan *Quality Work of Life* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah bahwa nilai t hitung variabel *Job Satisfaction* (X_2) sebesar 1,534 dengan nilai signifikansi sebesar ,130. Karena nilai signifikansi uji t lebih dari 0,05 ($,130 > 0,05$), maka dapat disimpulkan H_2 ditolak H_0 diterima, hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (X_2) bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Social Support terhadap *Employee Engagement*. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t sebesar 4,477 artinya *Social Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT Subah Spinning Mills, maka dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji asumsi klasik maka, data yang diperoleh pada uji normalitas bahwa data terdistribusi normal, pada uji multikolinieritas tidak terdapat multikolinieritas, dan pada uji heteroskedastisitas tidak terjadi masalah atau terbebas heteroskedastisitas.
2. Berdasarkan hasil uji kelayakan model menyatakan model regresi ini layak untuk digunakan pada penelitian. Di mana dengan hasil signifikasi 0,001.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung :
 - a. Variabel *Quality Work of Life* (X_1) sebesar 5,225 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001 sehingga *Quality Work of Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*.
 - b. Variabel *Job Satisfaction* (X_2) sebesar 1,534 dengan nilai signifikasi sebesar 0,130 *Job Satisfaction* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Employee Engagement*.
 - c. Variabel *Social Support* (X_3) sebesar 4,477 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001 sehingga *Social Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*.
 - d. Variabel *Quality Work of Life*, *Job Satisfaction* dan *Social Support* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Saran dan Rekomendasi

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel bebas yang mempengaruhi *employee engagement*, seperti : Motivasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Efikasi Diri
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel penghubung baik variabel moderasi ataupun intervening, seperti : Usia, Genderisasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan merencanakan teknik pengumpulan data lebih matang sehingga risiko yang mungkin saja terjadi dapat dikendalikan.
4. Saran untuk PT. Subah Spinning Mills sebagai berikut :
 - a) Memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang ada didalam organisasi perusahaan. Karyawan senang apabila diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. sehingga perusahaan perlu memperhatikan seperti apa tugas dan jenis tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tuntutan ini dapat berupa selain pekerjaan pokok sebagai karyawan produksi atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompensasi bonus yang didapatkan setelahnya.
 - b) Perusahaan dapat memperbaiki kemampuan untuk belajar, komunikasi dan beradaptasi. Karyawan mampu berkerja sama antar tim kemampuan menyelesaikan masalah dapat dikembangkan dan bermanfaat bagi perusahaan. Seperti pada pertanyaan "Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan , kemampuan dan keahlian saya." Beberapa jawaban masih menunjukkan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya.

- c) Pada pertanyaan “Keluarga saya bersedia untuk membantu saya dalam membuat keputusan.” Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat mengambil keputusan dengan keluarga
- d) Perusahaan dapat meningkatkan sikap pantang menyerah terhadap karyawan hal ini dapat menumbuhkan rasa semangat atas pekerjaannya dan alasan tujuan awal melamar pekerjaan. Untuk dapat membantu menemukan jalan keluar berpikirlah optimis percaya pada kemampuan sendiri dan jangan takut gagal agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Pada pertanyaan “Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Firmansyah. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 633–639.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2032>
- Andries, K., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Di Sakura Mart Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 31–43.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51503>
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.4955>
- Manik, D. A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalimantan Barat. *American Journal of Research Communication*, 5(August), 12–42.
- (Mattajang et al., 2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap employee engagement melalui kinerja pegawai di Mayapada Hospital. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 837–848.
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2372>
- (zahro dan a muhardono, 2024). PENGARUH STRESS, QUALITY OF WORK LIFE DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MERDEKA DWI PUTRA. 189–196.
<https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1920>
- Novitasari. (2019). Pengaruh Leader-Member Exchange dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- (siti nurhayati, 2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. SYUKESTEX PEKALONGAN Journal Paper Competition Accounting Festival, 2024 <https://proceeding.unikal.ac.id>
- Melda, Arini, E., & Yulinda, A. T. (2020). Program Studi Manajemen. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 143–149.

- (Melda et al., 202). Pengaruh kepuasan gaji, kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap keterkaitan kerja pada PT. Dana Insan Kreasi Andalan. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4671-4680 <https://repository.mercubuana.ac.id/82366/>
- Muliana, & Rahmi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(2), 195–208.
- Rezkinda, W. M. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan Dan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. Kerta Rajasa Raya. *Unwaha*, 220–229.
- Saputri, F. D., & Mansyur, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Quality of Work Life Terhadap Employee engagement Pada PT. Bumitama Gunajaya Agro. *Jesya*, 7(2), 1408–1417. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1633>
- A Nuswantoro 2022. *Hubungan antara DUKUNGAN SOSIAL DAN RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI BIDANG JASA PELAYANAN TUMBUH KEMBANG ANAK. Tesis thesis, Universitas mercuana Yogyakarta* <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/15063/>
- (Patel & Mehta, 2022). A STUDY ON IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN RPG LIFE SCIENCES PVT LTD. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science* Volume:04/Issue:03/March-2022
- (Shofiyuddin et al., 2021). *The Effect Of Transformational Leadership , Job Satisfaction , And Organizational Commitments Toward Organizational Citizenship Behavior Of Indonesian Senior High School Teachers*. *Jurnal Ilkogretim Online - Elementary Education* Online, 2021. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987552
- (Utami, 2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(3), 96–101. <https://www.kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/270/269>
- (Herlina Abdul Mujib & HIMPSI Provinsi Jawa Barat Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017). Impact of social support, psychological capital, and workplace spirituality to employee engagement at company. *TAZKIYA Journal of Psychology* Vol. 5 No. 1 April 2017 <https://repository.uinikt.ac.id/dspace/handle/123456789/52292>
- (Lienardo et al., 2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera Agora Vol. 5, No. 1, (2017) <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5280>
- Tjiabrata et al., (2021). Pengaruh judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.2 Juli 2021, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33518>
- Ghozali, I. (2015). *Metodologi Penelitian* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Publisher.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS* (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,96.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.