

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MANDIRI UNIT CIAWI TASIKMALAYA)

Sani Haryati¹, Iwan Sugianto², Nurul Hindayani³

¹⁻³Program Studi Manajemen, STIE Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya
Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia

Email: ¹sani.stielm@gmail.com, ²iwan_sugianto@gmail.com, ³nurulhidayani@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian di Mandiri Unit Ciawi Tasikmalaya adalah untuk mengetahui :1) Kualitas Kehidupan Kerja di Mandiri Unit Ciawi Tasikmalaya; 2) Keterikatan Kerja Karyawan di Mandiri Unit Ciawi Tasikmalaya; 3) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di Mandiri Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa: (1) Kualitas Kehidupan Kerja di Mandiri Ciawi Kabupaten Tasikmalaya adalah baik; (2) Keterikatan Kerja Karyawan di Mandiri Ciawi Kabupaten Tasikmalaya adalah baik; (3) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di Mandiri Ciawi Kabupaten Tasikmalaya dan korelasinya adalah cukup kuat.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan, Karyawan.

ABSTRACT

The research objectives in Mandiri. Ciawi Subdistrict, Tasikmalaya Regency were to determine: (1) Quality of Work Life in Mandiri. Ciawi Subdistrict, Tasikmalaya Regency; (2) Employee Engagement in Mandiri. Ciawi Subdistrict, Tasikmalaya Regency (3) The Influence Quality of Work Life on Employee Engagement in Mandiri, Ciawi District, Tasikmalaya Regency. The method used in this research is survey method and quantitative method. The data used in this study are primary data and secondary data. The analytical tool used is simple regression. The results of this study indicate that: 1) Quality of Work Life in Mandiri. Ciawi Subdistrict, Tasikmalaya Regency is good; 2) Employee Engagement in Mandiri. Ciawi Subdistrict, Tasikmalaya Regency is good; 3) The influence of Quality of Work Life on Employee Engagement is quite strong.

Keywords: Quality of Work, Employee Engagement.

PENDAHULUAN

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai salah satu lembaga perbankan Indonesia menyadari bahwa tantangan ke depan akan semakin besar. Selain itu, kondisi perbankan Indonesia dicirikan oleh kondisi ekonomi yang lemah dan risiko pasar mata uang yang meningkat.

Pertumbuhan kredit Bank Mandiri pada semester I 2021 meningkat sebesar 10,5% atau sebesar Rp. 610,9 triliun dibandingkan periode sebelumnya. Kredit Mikro tumbuh tertinggi di antara segmen lain yaitu sebesar 15,9% pada semester 1 2016 atau sebesar Rp. 46 triliun dibandingkan semester I 2020. Peningkatan kredit juga diikuti peningkatan rasio NPL (Non-Performing Loan) dari 2,43% pada semester 1 2020 menjadi sebesar 3,86% pada semester I 2016. Peningkatan NPL ini merupakan penyebab turunnya laba Bank Mandiri karena Bank Mandiri harus mencadangkan dana dari peningkatan persentase NPL (Annual report Mandiri 2021).

Untuk kondisi tersebut. PT Bank Mandiri (Persero) perlu menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan antar bank dan kondisi operasional perusahaan yang kurang kondusif,

oleh karena itu Bank Mandiri telah merumuskan strategi jangka panjang untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia

Dalam Pengertian yang dikemukakan oleh Samsudin (2009:117) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan”. Seluruh kegiatan pengelolaan tersebut disusun untuk mendukung pegawai dalam bekerja serta diharapkan pegawai menunjukkan keterlibatan dan keterikatan terhadap Bank Mandiri.

Keterikatan Kerja merupakan faktor yang penting bagi individu karena keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau utuh, baik secara kognitif maupun emosional, karena dalam employee engagement, kedua hal tersebut sepenuhnya terikat untuk membentuk hubungan yang bermakna.

Keterikatan kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara total masuk dan berkelut dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya.

Dalam beberapa tahun belakangan ini Bank Mandiri memiliki jumlah pegawai tetap hingga sebanyak 38.566 karyawan dengan 70 persennya merupakan karyawan milenial sedangkan kompetitornya Bank BRI jumlah karyawan sekitar 61.531 ini masuk dalam Forbes Global 2000 tahun 2021 di peringkat ke-362 menarik untuk dijadikan acuan agar mandiri bisa memperkuat ikatan kepada karyawannya (Annual report Bank Mandiri dan BRI 2021)

Berdasarkan observasi awal di Bank Mandiri Tasikmalaya masih mengalami beberapa masalah yang berhubungan dengan keterikatan karyawan. Pertama, masih terdapat pegawai yang tidak disiplin bekerja pada saat jam kerja. Kedua, pada tahun 2021 banyak pegawai yang mengajukan pengunduran diri khususnya untuk jabatan pegawai kontrak, dikarenakan beban kerja yang berat dan juga keinginan untuk bekerja di perusahaan lain sehingga pada tahun 2021 banyak penerimaan pegawai baru.

Tabel 1
 Jumlah pegawai unit Micro Banking dan Business Banking
 Tahun 2019-2021 untuk Unit Ciawi

Unit	Jumlah pegawai					
	Desember 2019		Desember 2020		Desember 2021	
	Pegawai kontrak	Pegawai Tetap	Pegawai kontrak	Pegawai Tetap	Pegawai kontrak	Pegawai Tetap
Micro Banking	6	2	6	2	8	2
Business Banking	2	2	2	2	3	2

Sumber: Bank Mandiri Cabang Tasikmalaya untuk Unit Ciawi 2021

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah pegawai yang sangat signifikan pada tahun 2021 baik itu dari pegawai kontrak maupun pegawai tetap. Fenomena di atas menunjukkan bahwa dengan semakin berkurangnya jumlah karyawan, ada kecenderungan karyawan untuk tidak berpartisipasi dalam perusahaan. Namun, hal ini justru terbalik dengan mandiri cabang ciawi yang menambah jumlah karyawannya untuk micro banking 10 orang yang tadinya 8 orang dan business banking 5 orang dari 4 orang.

Sejauh ini gambaran mengenai kondisi kualitas kehidupan kerja dilakukan oleh penulis dengan cara wawancara kepada salah seorang Staff HRD-GA dan juga 2 orang pegawai unit Micro Banking dan Business Banking di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Tasikmalaya. Hasil wawancara dengan karyawan HRD-GA dan karyawan di sektor micro-banking dan commercial banking menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pekerjaan

karyawan dari segi kualitas kehidupan kerja, diantaranya adalah atasan yang tidak membantu karyawan dalam pekerjaannya. proses, lamanya waktu promosi, Gaji masih lebih rendah dari bank lain. Dengan demikian, work engagement harus ditelaah lebih dalam berdasarkan kualitas lingkungan kerja bagi PT. Bank Mandiri Tbk sebagai objek dalam penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh kualitas kehidupan kerja Terhadap keterikatan kerja Karyawan di PT. Mandiri Ciawi Tasikmalaya”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode analisis kuantitatif (data berbentuk angka). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017:11)

Variabel Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Kualitas Kehidupan Kerja.
2. Variabel Terikat (Dependent). Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan mandiri sebanyak 16 orang yang tersebar di Tasikmalaya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan Mandiri Unit ciawi sebanyak 16 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik jenuh atau mengambil semua populasi menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. 2) Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, tesis, disertasi dan buku-buku referensi.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer
2. Pengumpulan Data Sekunder

Teknik Analisis

Analisis NJI

Metode analisis deskriptif melalui teknik Nilai Jenjang Interval. Setelah diketahui hasil kuesioner dengan persentase dan skoring maka dapat ditentukan intervalnya menggunakan rumus menurut Sudjana (2015:22) seperti berikut:

$$NJl = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana Nilai Jenjang Interval adalah interval untuk menentukan kriteria penilaian sangat baik, baik, kurang baik, buruk, dan sangat buruk. Hasil dari perhitungan tersebut digunakan untuk menjawab identifikasi masalah yang pertama dan kedua.

Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana yang menggunakan persamaan berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:211) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + biXi + e$$

Sumber: Riduan dan Akdon (2016:154)

Keterangan:

- Y = Keterikatan Kerja
- Xi = Kualitas kehidupan kerja
- a = Konstanta
- bi = Koefisien Regresi
- e = Standar error

Koefisien Korelasi

Analisa yang digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya dan arah hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dengan keterikatan karyawan(Y). Menurut Riduan dan Akdon (2016:154), rumus untuk koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- R = Koefisien korelasi variabel X dengan variabel Y
- N = Jumlah sampel
- X = Kualitas Kehidupan Kerja
- Y = Keterikatan Karyawan

Koefisien Determinasi

Untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien diterminasi dinyatakan dengan persentase %. Rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Riduan dan Akdon (2016:154)

Dimana :

- KD = Koefisien Determinasi
- r² = Koefisien Korelasi dikuadratkan

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengajuan terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk uji hipotesis, uji statistiknya menggunakan uji t (sampel kecil) menggunakan alat bantu SPSS Ver. 24. atau dengan menghitung secara manual dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{t_{hitung}}{\sqrt{n-2}}$$

Sumber: Riduan dan Akdon (2016:155)

Keterangan:

thitung = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika thitung > ttabel = maka Ha diterima dan Ho ditolak

Jika thitung ≤ ttabel = maka Ha ditolak dan Ho diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di Bank Mandiri Unit Ciawi Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan mengenai kualitas kehidupan kerja di Bank Mandiri Unit Ciawi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor yang Dicapai	Kategori
1	Bekerja di Mandiri sangat nyaman	16 x 5 = 80	52	Kurang Baik
2	Bekerja disini kondisinya aman dan sangat betah	16 x 5 = 80	71	Sangat Baik
3	Bekerja disini bisa mengembangkan kemampuan saya	16 x 5 = 80	73	Sangat Baik
4	Saya merasa bisa mendapatkan kehidupan yang layak selama bekerja disini	16 x 5 = 80	67	Sangat Baik
5	Jenjang karier disini sangat jelas	16 x 5 = 80	71	Sangat Baik
6	Siapapun bisa dan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan karier yang lebih tinggi	16 x 5 = 80	67	Sangat Baik
7	Bekerja sama dalam tim disini menyenangkan	16 x 5 = 80	67	Sangat Baik
8	Kadang merasa bekerja sendiri	16 x 5 = 80	64	Baik
9	Setiap bekerja dalam tim terasa tidak menyenangkan bekerja sendiri	16 x 5 = 80	66	Baik
10	Factor lingkungan kerja yang kondusif membuat saya selalu bersemangat setiap kali bekerja	16 x 5 = 80	64	Baik
11	Kadang kala merasa tidak nyaman dengan situasi kantor yang begitu ramai dan banyak nasabah	16 x 5 = 80	68	Sangat Baik
Jumlah		880	730	

Sumber: Data primer setelah diolah, tahun 2022

Nilai tertinggi secara keseluruhan: 16 x 5 x 11 = 880

Nilai terendah secara keseluruhan: 62 x 1 x 10 = 176

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{880 - 176}{5} = 140,8$$

Klasifikasi untuk penilaian setiap indikator adalah:

Tabel 3

Klasifikasi untuk Penilaian Setiap Indikator

176 – 315,8	Sangat Tidak Baik
316,8 – 456,6	Tidak Baik
457,6 – 597,4	Kurang Baik
598,4 – 738,2	Baik
739,2 – 880	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil rekapitulasi indikator kualitas kehidupan kerja karyawan, didapat angka 730 termasuk pada klasifikasi baik dan yang memiliki skor tertinggi yaitu bekerja di sini bisa mengembangkan kemampuan saya dengan skor 73. Sedangkan nilai terendah yaitu bekerja di Mandiri sangat nyaman dengan skor 52. Secara keseluruhan indikator variabel belum maksimal, karena masih ada kekurangan yang harus diperbaiki.

Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Keterikatan Karyawan di Bank Mandiri Unit Ciawi Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan mengenai keterikatan karyawan di Bank Mandiri Unit Ciawi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4

Rekapitulasi Variabel Keterikatan Karyawan (Y)

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor yang Dicapai	Kategori
1	Saya yakin akan terus berkarier disini	16 x 5 = 80	67	Sangat Baik
2	Pekerjaan saya adalah prioritas utama saya	16 x 5 = 80	65	Baik
3	Saya merasa kurang begitu faham dengan pekerjaan sebagai bankir	16 x 5 = 80	64	Baik
4	Pekerjaan ini sangat membuat saya berkembang	16 x 5 = 80	65	Baik
5	Saya selalu ingin mendukung tempat kerja saya menjadi lebih baik	16 x 5 = 80	62	Baik
6	Saya sangat menyenangi pekerjaan sebagai bankir	16 x 5 = 80	52	Kurang Baik
7	Kantor selalu memberikan reward yang continue terhadap pencapaian saya	16 x 5 = 80	63	Baik
8	Kalau tidak begitu banyak nasabah saya kadang suka pulang kerumah dan beristirahat di rumah	16 x 5 = 80	60	Baik
9	Saya selalu mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan Mandiri	16 x 5 = 80	71	Sangat Baik
10	Reward yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	16 x 5 = 80	71	Sangat Baik
11	Bekerja hanya sebagai kebutuhan kehidupan	16 x 5 = 80	68	Sangat Baik
Jumlah		880	708	

Sumber: Data primer setelah diolah, tahun 2022

Nilai tertinggi secara keseluruhan: 16 x 5 x 11 = 880

Nilai terendah secara keseluruhan: 62 x 1 x 10 = 176

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{880 - 176}{5} = 140,8$$

Klasifikasi untuk penilaian setiap indikator adalah:

Tabel 5

Klasifikasi untuk Penilaian Setiap Indikator

176 – 315,8	Sangat Tidak Baik
316,8 – 456,6	Tidak Baik
457,6 – 597,4	Kurang Baik
598,4 – 738,2	Baik
739,2 – 880	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4 di atas mengenai hasil rekapitulasi indikator keterikatan karyawan, didapat angka 708 termasuk pada klasifikasi baik dan yang memiliki skor tertinggi yaitu karyawan selalu mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan Mandiri dan reward yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan skor 71. Sedangkan nilai terendah yaitu karyawan sangat menyenangi pekerjaan sebagai bankir dengan skor 52. Secara keseluruhan indikator variabel belum maksimal, karena masih ada kekurangan yang harus diperbaiki.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di Bank Mandiri Unit Ciawi Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS Statistics 26 disajikan data pada tabel berikut ini:

Tabel 6

Hasil uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.712	2.484		7.130	.000
Kualitas kerja	.359	.064	.494	5.566	.000

a. Dependent Variable: keterikatan kerja

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah SPSS Statistics 26. (2022)

Berdasarkan tabel diatas pada kolom B nilai konstanta adalah 17,712 Sedangkan nilai Kualitas kerja adalah 0,359. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 17,712 + 0,359 X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan kenaikan satu variabel Kualitas kerja (X) akan berpengaruh sebesar 0,359 terhadap keterikatan karyawan (Y). Adapun konstanta sebesar 17,712 mempunyai arti besarnya keterikatan karyawan (Y) pada saat kualitas kerja sama dengan nol.

Untuk mengetahui korelasi dan kontribusi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Output Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494a	.244	.236	4.051035

- a. Predictors: (Constant), Kualitas kerja
 b. Dependent Variable: keterikatan karyawan

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah SPSS Statistics 26. (2022)

Berdasarkan tabel di atas nilai hubungan Variabel Kualitas kerja (X) dengan Variabel Keterikatan karyawan (Y) pada Karyawan Mandiri Ciawi Kabupaten Tasikmalaya adalah 0,494 yang berarti kualitas kerja dan keterikatan karyawan di Bank Mandiri Unit Ciawi memiliki hubungan yang cukup kuat. Sedangkan kontribusi pengaruh kualitas kerja terhadap keterikatan karyawan di Bank Mandiri Unit Ciawi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,244. Dengan demikian nilai koefisien penentunya adalah sebesar 24% yang artinya Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan sebesar 24% sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_a = Diduga Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan
 H_o = Diduga Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan

Untuk mengetahui hipotesis yang diterima maupun ditolak, dilakukan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
 Uji Hipotesis

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.712	2.484		7.130	.000
Kualitas kerja	.359	.064	.494	5.566	.000

- a. Dependent Variable: keterikatan karyawan

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah SPSS Statistics 26. (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka untuk variable Kualitas kerja sebesar 5,566 dengan nilai tabel yaitu 1,664. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,566 > 1,664$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan karyawan Pada Mandiri Unit Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan semua indikator variabel Kualitas kehidupan kerja (X) yang diperoleh dari 16 responden yaitu jumlah skor menunjukkan angka 730. sehingga interpretasi penafsiran Kualitas kerja di Mandiri Ciawi Kabupaten Tasikmalaya pada klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan semua indikator variabel Keterikatan karyawan (Y) yang diperoleh dari 16 responden yaitu jumlah skor menunjukkan angka 708 sehingga interpretasi penafsiran Keterikatan karyawan pada Mandiri Unit Ciawi Kabupaten Tasikmalaya pada klasifikasi baik.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan karyawan di Bank Mandiri Unit Ciawi yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,566 > 1,664$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Keterikatan karyawan sebesar 24% sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alqarni (2016) "Quality of Work Life as A Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University. International Journal of Humanities and Social

Science Vol. 6, No. 8: August 2016

- Annisa (2017) Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja Karyawan Pada Pekerja Wanita. *Jurnal ilmiah psikologi* Vol 2 no 2 2017
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmaranta Manik, Donata (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QualityOf Work Life) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawa (Employee Engagement) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar. *E journal UAJY*
- Chaterine (2018) Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan OCB pada perusahaan elektronik AGORA VOL 6 NO 2 (2018)
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Davis Keith. 2002. *Human Behavior at Work Organization Behavior*, NewDelhi
- Donald, P.M, and Sanjay, K.P. 2007. *The Ties That Blind: Social Network Person Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utam
- Ivancevich, J. M., Konopsake, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutarjo. 2011. Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 21. Halaman: 226-233.
- Sinha, Chandrashu. 2012. Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence from Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.11. Halaman: 31-40.
- Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2016, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Alfabeta, Bandung).
- Sutrisno Hadi, 2016. *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGM).
- Tahir, R. (2015). Quality of work life factors and employee engagement. *Business Management Journal*, 11(2), 82-119.
- Unggul Sentanu Noercahyo, Mohammad Syamsul Maarif, I Made Sumertajaya (2021) Pengaruh keterikatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan efeknya terhadap kualitas organisasi *Jurnal aplikasi manajemen: Brawijaya*.
- Zulfikar (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening di RSUP DR Soeradji Tirtonegoro, Klaten, Jawa Tengah *Jurnal UIN Yogyakarta* 2017.