

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN CV. X CABANG KABUPATEN TULUNGAGUNG DAN BLITAR**

Agil Rizki Nugroho, Widjajaning Budi dan Bachtiar Susanto  
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya

**Abstract.** *Human resources have an important role as the driving wheel of the company in order to achieve a goal owned by the company. Therefore, to achieve the objectives of the company then it takes human resources that are proactive, have initiative, responsible and have high performance standards and also dedicated, in other words the company requires an employee who is engaged. The purpose of this research is to know the influence of quality of work life and transformational leadership style together to employee engagement on employee CV. X Branches Tulungagung and Blitar districts. Hypothesis proposed in this research is There is influence of quality of work life and transformational leadership style to employee engagement at employee CV. X Branches Tulungagung and Blitar districts. The population in this study amounted to 43 people, with a total sample of 37 people. Sampling technique in this research is by purposive sampling technique. Where Purposive Sampling is a technique of determining the sample with a particular consideration that is owned by the researcher. Based on the value of significance in the anova table is  $0.000 < 0,05$  so it can be concluded that the value of regression coefficient is significant (significant model) which means together independent variable that is quality of work life (X1) and transformational leadership (X2) have influence Which is significant to the dependent variable that is employee engagement (Y). Based on the summary table can be seen that the value of R Square shows 0.687. Thus it can be seen that the magnitude of influence variable quality of work life and transformational leadership together to employee engagement is equal to 68.7%. In other words, the hypothesis in this study is accepted.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Quality of Work Life, Leadership, Transformational Leadership.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai roda penggerak perusahaan guna tercapainya suatu tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk tercapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan SDM yang proaktif, memiliki inisiatif, bertanggung jawab serta memiliki standar performansi yang tinggi dan juga berdedikasi, yang dengan kata lain perusahaan membutuhkan suatu karyawan yang *engaged*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama - sama terhadap *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ada pengaruh *quality of work life* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. Populasi pada penelitian ini berjumlah 43 orang, dengan total sampel penelitian sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik Purposive sampling. Dimana Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan suatu pertimbangan tertentu yang dimiliki oleh peneliti. Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model signifikan) yang artinya secara bersama – sama variabel independen yaitu *quality of work life* (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement* (Y). Berdasarkan pada tabel *summary* dapat diketahui bahwa nilai *R Square* menunjukkan 0,687. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional secara bersama – sama terhadap *employee engagement* adalah sebesar 68,7 %. Dengan kata lain bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** *Employee Engagement, Quality of Work Life, Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai roda penggerak perusahaan guna tercapainya suatu tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk tercapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan SDM yang proaktif, memiliki inisiatif, bertanggung jawab serta memiliki standar performansi yang tinggi dan juga berdedikasi, yang dengan kata lain perusahaan membutuhkan suatu karyawan yang *engaged*. Kebutuhan perusahaan akan karyawan yang *engaged* ternyata tidak selaras dengan kenyataan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan saat ini.

Fenomena perilaku *disengagement* tersebut juga dirasakan oleh salah satu perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang perindustrian sepeda motor yang berada pada regional karisidenan Kediri. Salah satunya dirasakan pada cabang perusahaan CV. X yang berada pada kota Tulungagung dan Blitar. Cabang perusahaan pada kota tulungagung dan Blitar sendiri dipilih berdasarkan rekomendasi dari *Area Manager* yang berada pada perusahaan pusat, dimana berdasarkan pemaparan *Area Manager* yang merasa bahwa terdapat permasalahan terkait karyawan yang berada pada cabang Tulungagung dan Blitar. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap *Branch Manager* perusahaan CV. X dapat diketahui bahwa karyawan yang ada memiliki suatu permasalahan dengan pekerjaan yang diemban, karyawan akan cenderung pasif dalam melakukan pekerjaannya apabila tidak terus diawasi oleh pimpinan, karyawan sering menunjukkan perilaku malas bekerja, tidak berperan aktif dalam bidang pekerjaannya hingga inisiatif yang kurang pada diri karyawan atau bisa dikatakan bahwa karyawan yang dimiliki oleh perusahaan belum dapat menunjukkan perilaku yang *engaged*. Berdasarkan hasil pra survey dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki kategori *engagement* yang tinggi memiliki angka prosentase sebesar 33%, sedangkan sebanyak 40 % karyawan termasuk kedalam kategori *engagement* sedang, dan 27 % karyawan termasuk kedalam *engagement* yang rendah, dengan ini dapat diketahui bahwa prosentase karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi masih tergolong kecil.

Harter, dkk (dalam Rizkiana, 2011) mengemukakan *Employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individual, kepuasan serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Menurut McBrain (dalam Rizkiana, 2011) dalam studi literturnya, mengklasifikasikan 3 (tiga) hal yang menjadi pendorong *employee engagement* antara lain ; organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta *working life*. Dari pendapat Cascio (Dalam Suneth, 2012) *Quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, keupasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Faktor lain yang menjadi pendorong munculnya *employee engagement* adalah faktor kepemimpinan. Moore (dalam, Northouse, 2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menekankan hasrat pemimpin terhadap orang yang dipimpin dan mendorong kepatuhan, penghargaan, loyalitas, dan kerjasama. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang difokuskan adalah kepemimpinan dengan gaya transformasional. Nawawi (dalam Rizkiana, 2011) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan.

Merujuk pada hal tersebut, maka *quality of working life* dan gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu variabel yang perlu diuji pengaruhnya terhadap permasalahan *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar.

### ***Employee Engagement***

*Employee engagement* menurut Harter, dkk (dalam Rizkiana, 2011) merupakan bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Adapun karakteristik dari karyawan yang

engaged menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Riza, 2013) terdiri dari 3 aspek, antara lain ; (1) *Vigor*, (2) *Dedication*, (3) *Absorption*.

### ***Quality of Work Life***

*Quality of work life* menurut Cascio (Dalam Suneth, 2012) dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Adapun unsur – unsur yang terdapat dalam *quality of work life* menurut Cascio (Dalam, Novianto 2012) antara lain : (1) Partisipasi Kerja, (2). Pengembangan Karir, (3) Penyelesaian Konflik, (4) Komunikasi, (5) Kesehatan Kerja, (6) Keselamatan Kerja, (7) Keamanan Kerja, (8) Kompensasi yang layak, (9) Kebanggaan

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional Menurut Nawawi (dalam Rizkiana, 2011) adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan. Adapun aspek – aspek dari kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Northouse, 2013) antara lain ; (1) Pengaruh ideal, (2) Motivasi yang menginspirasi, (3) Rangsangan intelektual, (4) Pertimbangan yang diadaptasi.

### **METODE**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian penjualan dari CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar yang berjumlah 43 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi serta karakteristik yang digunakan, maka dapat ditentukan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik Purposive sampling. Dimana Purposive Sampling adalah

teknik penentuan sampel dengan suatu pertimbangan tertentu yang dimiliki oleh peneliti.(Sugiyono, 2012). Adapun karakteristik yang dimiliki untuk pengambilan sampel penelitian adalah ;

- a. Karyawan yang bekerja aktif pada CV. X Region Kabupaten Tulungagung dan Blitar.
- b. Karyawan yang tidak menduduki suatu jabatan pemimpin atau memiliki bawahan.
- c. Karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran/penjualan.
- d. Memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala berupa pernyataan terstruktur/sistematis. Skala dalam penelitian survey mempunyai beberapa pernyataan yang diberikan kepada koresponden. Penelitian ini menggunakan tiga skala untuk memperoleh data, yaitu skala *quality of work life*, skala gaya kepemimpinan transformasional, dan skala *employee engagement*. Ketiga skala tersebut dirancang secara mandiri oleh peneliti dengan menggunakan model skala *likert*.

Untuk mengetahui angka validitas maka dilakukan juga uji internal daya diskriminasi aitem. Indeks diskriminasi aitem ini dicari dengan mengkorelasikan aitem dengan skor total untuk mengetahui daya beda setiap aitem, konsistensi tiap aitem dengan menggunakan rumus *Product Moment* karl Pearson Proses kedua adalah menghitung korelasi bagian total melalui rumus korelasi bagian total (*part-whole correlation*). Untuk menghindari *overestimate* atau kelebihan bobot karena masuknya skor aitem ke dalam skor total maka perlu dikoreksi dengan menggunakan teknik korelasi *part-whole* (Hadi, 2000)

Azwar (2013) menyatakan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem – total, biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Reliabilitas penelitian ini menggunakan reliabilitas instrument internal karena perhitungannya dilakukan berdasarkan data dari alat ukur tersebut yaitu dengan menggunakan

rumus *Alpha Cronbach*. Suatu aitem pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai konsistensi alpha ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$  (Noor, 2012). Validitas dan reliabilitass suatu aitem dapat dilihat pada hasil output IBM *statistical Program for Social Science (SPSS) for windows* versi 20.

### **Uji Validitas Alat Ukur.**

#### 1. Skala *Employee Engagement*

Dalam analisis dengan teknik *Corrected item-Total Correlation* dengan koefisien korelasi 0,30 maka dapat diketahui hasil analisis kesahihan terhadap 36 butir aitem pada skala *employee engagement* terdapat 5 aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah (dinyatakan gugur) yaitu aitem nomor 12, 13, 21, 27 dan aitem nomor 30. Aitem nomor 12 memiliki korelasi  $0,251 < 0,3$ , aitem nomor 13 memiliki korelasi  $0,151 < 0,3$ , aitem nomor 21 memiliki korelasi  $0,215 < 0,3$ , sedangkan aitem nomor 27 memiliki korelasi  $0,173 < 0,30$ . Dan aitem nomor 30 yang memiliki nilai korelasi  $0,29 < 0,30$  Maka pada tahap pengujian diperoleh hasil bahwa sebanyak 31 aitem yang memiliki koefisien korelasi  $> 0,30$  sehingga aitem dapat dikatakan valid atau memiliki daya diskriminasi yang tinggi.

#### 2. Skala *Quality of Work Life*

Dalam analisis dengan tekni *Corrected Item-Total Correlation* dengan koefisien korelasi 0,30 maka dapat diketahui hasil analisis kesahihan terhadap 36 butir aitem pada skala *quality of work life* terdapat 6 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang rendah (dinyatakan gugur) yaitu aitem nomor 1, 4, 7, 9, 11, dan aitem nomor 22. Aitem nomor 1 memiliki korelasi sebesar  $0,191 < 0,30$ , aitem nomor 4 memiliki korelasi  $0,077 < 0,30$ , aitem nomor 7 memiliki korelasi  $0,151 < 0,30$ , aitem nomor 9 memiliki korelasi  $0,162 < 0,30$ , aitem nomor 11 memiliki korelasi  $0,263 < 0,30$ , dan aitem nomor 22 memiliki korelasi  $0,039 < 0,30$ . Maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 30 aitem memiliki koefisien korelasi  $> 0,30$ . Sehingga aitem dapat dikatakan valid atau memiliki daya diskriminasi yang tinggi.

#### 3. Skala Kepemimpinan Transformasional

Dalam analisis dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dengan koefisien korelasi 0,30 maka dapat diketahui hasil analisis kesahihan terhadap 32 butir aitem pada skala kepemimpinan transformasional terdapat 3 aitem yang memiliki nilai daya diskriminasi yang rendah (dinayatakan gugur) yaitu aitem nomor 3, 14, dan aitem nomor 21. Dimana aitem nomor 3 memiliki nilai korelasi  $0,062 < 0,30$ , aitem nomor 14 memiliki nilai korelasi  $0,288 < 0,30$ , sedangkan aitem nomor 21 memiliki nilai koefisien korelasi sebesar  $0,125 < 0,30$ . Berdasarkan hasil tersebut maka telah didapatkan bahwa sebanyak 29 aitem memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ , sehingga aitem dapat dikatakan valid atau memiliki daya diskriminasi yang tinggi.

### **Uji Reliabilitas Alat Ukur**

#### 1. Skala *Employee Engagement*

Hasil uji reliabilitas skala *employee engagement* pada aitem yang telah diuji validitasnya dan benar – benar sah (31 aitem) menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk penelitian skala *employee engagement* setelah dilakukan penghapusan aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah sebesar  $0,918 > 0,6$ , sehingga skala *employee engagement* dapat dikatakan sangat reliabel.

#### 2. Skala *Quality of Work Life*

Hasil uji reliabilitas skala *quality of work life* pada aitem yang telah diuji validitasnya dan benar – benar sah (30 aitem) menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk penelitian skala *quality of work life* setelah dilakukan penghapusan aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah sebesar  $0,944 > 0,6$ , sehingga skala *quality of work life* dapat dikatakan sangat reliabel.

#### 3. Skala Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji reliabilitas skala kepemimpinan transformasional pada aitem yang telah diuji validitasnya dan benar – benar sah (29 aitem) menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk penelitian skala kepemimpinan transformasional setelah dilakukan penghapusan aitem yang memiliki daya

diskriminasi rendah sebesar  $0,952 > 0,6$ , sehingga skala kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sangat reliabel.

### **Uji Normalitas Sebaran**

Hasil uji normalitas variabel *employee engagement* diperoleh nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar signifikansi (sig) 0,457 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,457 > 0,05$ ). Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS) for Windows* versi 20. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas terhadap variabel independen yaitu *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional di atas, maka diperoleh hasil Tolerance untuk variabel *Quality of Work Life* adalah 0,664 dan variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,690. Hasil VIF untuk variabel *quality of work life* adalah 1,505 dan variabel kepemimpinan transformasional adalah 1,505. Kedua nilai Tolerance dari variabel independen  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### **Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil uji autokorelasi terhadap data penelitian *quality of work life*, kepemimpinan transformasional, dan *employee engagement* di atas, maka nilai Durbin-Watson adalah 1,891. Dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,891 dan nilai tersebut berada pada rentang  $1,65 < DW < 2,34$  maka uji autokorelasi diterima yaitu tidak terjadi autokorelasi

#### **IV.3.2.4. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis Mayor

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model signifikan) yang artinya secara bersama – sama variabel independen yaitu *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement*. dapat diketahui bahwa nilai *R Square* menunjukkan 0,687. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional secara bersama – sama terhadap *employee engagement* adalah sebesar 68,7 %. Dapat diketahui bahwa persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis mayor adalah :

$$Y = 32,218 + 0,066 \quad + 0,690$$

Artinya, setiap peningkatan *quality of work life* sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan *employee engagement* sebesar 0,066 satuan, dan setiap kenaikan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan *employee engagement* sebesar 0,690 satuan.

### Uji Hipotesis Minor

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model signifikan) yang artinya variabel independen (X1) yaitu *quality of work life* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement*. Besarnya pengaruh variabel *quality of work life* terhadap *employee engagement* diketahui melalui nilai *R Square* yang menunjukkan 0,281. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *quality of work life* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) adalah sebesar 28,1 %. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model signifikan) yang artinya variabel independen (X2) yaitu kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement*. Besarnya pengaruh variabel

kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* ditunjukkan melalui nilai *R Square* yang menunjukkan 0,683 sehingga dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) terhadap *employee engagement* (Y) adalah sebesar 68,3 %.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pada uji hipotesis dengan hasil uji regresi *quality of work life* terhadap *employee engagement* diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,281. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 28,1%, sedangkan sebesar 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis minor pertama yang diajukan peneliti yang berbunyi ada pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar diterima.

Adanya pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* dapat diketahui melalui hasil korelasi antara *quality of work life* dengan *employee engagement* yang dihitung dengan koefisien korelasi yang menunjukkan nilai 0,530 dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa korelasi di antara variabel *quality of work life* dengan *employee engagement* termasuk signifikan. Jadi, dapat diketahui bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Adanya pengaruh *quality of work life* yang signifikan terhadap *employee engagement* sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Harianti (2015) yang menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa ada kesesuaian terhadap hasil uji regresi *quality of work life* dan *employee engagement*.

Pada pengujian hipotesis minor kedua hasil uji regresi kepemimpinan transformasional diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,683 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* adalah

sebesar 68,3 %, sedangkan sebesar 31,7 % dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis minor kedua yang diajukan peneliti yang berbunyi ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar diterima.

Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* dapat diketahui melalui hasil korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* yang dihitung dengan koefisien korelasi yang menunjukkan nilai 0,827 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa korelasi di antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* termasuk signifikan. Jadi, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana (2011) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Dengan demikian hal tersebut berbanding lurus dengan hasil uji regresi kepemimpinan transformasional dan *employee engagement*.

Adanya pengaruh antara *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* dapat diketahui melalui *R Square* yang menunjukkan nilai sebesar 0,687. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional secara bersama – sama terhadap *employee engagement* adalah sebesar 68,7% sedangkan 31,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hal tersebut hipotesis mayor yang diajukan peneliti yang berbunyi ada pengaruh *quality of work life* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar diterima.

Berdasarkan hal tersebut, maka *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan dalam memberikan pengaruh terhadap

*employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi antara *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional yang dihitung dengan koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,579 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga korelasi di antara variabel *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional signifikan dalam memberi pengaruh pada variabel *employee engagement*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Melalui Hasil uji hipotesis minor pertama, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *quality of work life* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 28,1%, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis minor pertama diterima. (2) Hasil uji hipotesis minor kedua, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* adalah sebesar 68,3%, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis minor kedua diterima. (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional secara bersama – sama terhadap *employee engagement* adalah sebesar 68,7%. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mayor penelitian diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah (1) Bagi CV. X Cabang Tulungagung dan Blitar agar dapat memberikan strategi untuk dapat meningkatkan *employee engagement* karyawannya yang dapat dilakukan dengan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, seperti halnya pemberian motivasi, penghargaan, inspirasi serta komunikasi yang perlu ditingkatkan antara pemimpin dengan karyawan, sehingga dengan mamacu gaya kepemimpinan

transformasional yang lebih baik, maka dapat diindikasikan *employee engagement* pada karyawan akan meningkat. (2) Perusahaan perlu memperhatikan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja yang telah diterapkan kepada karyawan, walaupun *quality of work life* yang diterapkan sudah dirasa cukup, akan tetapi dengan lebih ditingkatkannya kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan dapat lebih memunculkan sikap *employee engagement* yang terdapat pada diri karyawan, langkah – langkah yang perlu dilakukan seperti halnya memperhatikan kompensasi, pengembangan karir serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Keja sama Tim*, Mitra Wacana Media ; Jakarta
- Astasari Ribka. 2015. *Hubungan Antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Employee Engagement pada Karyawan Toko di Yogyakarta*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta
- Azwar Saifudin. 2012. *Penyusuna Skala Psikologi*. Pustaka Belajar : Jakarta
- Azwar Saifudin. 2013. *Reliabilitas dan Validitasi Edisi 4*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Febriana M irwanti & Aprilianti Ayu. 2015. *Analisis Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement Studi Kasus Pada American Petroleum Company Indonesia*. Universitas Indonesia : Depok.
- <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>.
- Noor Juliansyah . 2011. *Metode Penelitian*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Norpina Flavia. 2015. *Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator*. Magister Psikologi. UGM : Yogyakarta.
- Northouse Peter. 2013. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik, edisi Keenam*. PT. Indeks : Jakarta.
- Novianto Ardy. 2012. *Analisis Faktor – Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Pendukung Peningkatan Keterikatan Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Bogor*. Institut Pertanian Bogor : Bogor
- Nugroho Yohanes. 2011. *Olah Data Dengan SPSS*. Skripta Media Creative : Yogyakarta.
- Manik A. Donata. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar*. Universitas Atma Jaya : Yogyakarta

- Priyatno Duwi (2013). *Mandiri Belajar Analisis data dengan SPSS*. Mediakom : Yogyakarta
- Reza Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Riza Muhammad. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)*. Fakultas Pendidikan Prodi Psikologi. Universitas Negeri Semarang : Semarang
- Rizkiana Farah. 2011. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Persepsi Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta*. Fakultas Kedokteran Prodi Psikologi. Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Safaria Triantoro. 2004. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Santosa C. Elisabeth. 2012. *Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi*. Akademi Entrepreneurship. Terang Bangsa : Semarang
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta : Bandung.
- Suneth Musharfan. 2012. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar*. Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Fanani S Reza. 2017. *Hubungan antara kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional dengan employee engagement pada karyawan produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya*. Universitas Hang Tuah : Surabaya
- Yamin dkk. 2011. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Salemba Empat : Jakarta.