

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PROFESIONALISME KERJA DAN KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI SAKURA MART AMURANG

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, WORK PROFESSIONALISM AND JOB HAPPINESS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT SAKURA MART AMURANG

Oleh :
Kerent G. Andries¹
Olivia S. Nelwan²
Greis M. Sendow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹andrieskerent18@gmail.com

²olivinelwan@gmail.com

³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampel jenuh kepada 66 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kebahagiaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, kebahagiaan kerja, keterikatan kerja karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect of quality of work life, work professionalism, work happiness on employee work attachment at Sakura Mart Amurang both simultaneously and partially. The type of research is quantitative with associative methods. The data collection tool used a questionnaire with a saturated sample technique to 66 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS 26 program. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS 26 program. This study resulted in findings that quality of work life, work professionalism and work happiness simultaneously have a significant effect on employee work engagement. Quality of work life partially has a significant effect on Employee Engagement. Work professionalism partially has a significant effect on Employee Engagement. Partial work happiness has a significant effect on Employee Engagement.

Keywords : quality of work life, work professionalism, work happiness, employee engagement

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Persaingan yang terjadi diantara perusahaan di era globalisasi saat ini semakin pesat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengembangkan diri secara proaktif. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan menciptakan kebahagiaan kerja yang akan membawa dampak positif terhadap keterikatan kerja sehingga para karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan enggan meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Kualitas kehidupan kerja ialah komponen yang perlu diterapkan di organisasi. Konsep ini memandang korelasi antara manajemen, karyawan dan organisasi. Dalam Ainun, 2019:22 dikatakan kualitas kehidupan kerja

membutuhkan pengawasan, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang sesuai, pekerjaan yang menarik, serta reward dari perusahaan. Untuk memajukan karir atau bisnis, setiap sumber daya manusia di tempat kerja harus profesional karena menunjukkan bakat untuk posisi yang ada, dedikasi untuk keunggulan, dan keinginan yang kuat untuk memajukan tujuan. Profesionalisme diperlukan di semua tingkat manajemen untuk secara efektif memobilisasi sumber daya manusia yang ada dan membantunya dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Seorang profesional adalah seseorang yang menghabiskan hidupnya untuk mengasah keterampilan tertentu atau berpartisipasi dalam serangkaian aktivitas tertentu sesuai dengan keahliannya. Orang lain melakukan hal yang sama sebagai hobi, untuk bersenang-senang, atau untuk mengisi waktu luang mereka (Suwinardi, 2017: 83).

Profesionalisme kerja, baik sebagai direktur, manajer dan karyawan di perlukan kebahagiaan untuk dapat menyelesaikan tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan perlu merasa bahagia di tempat kerja untuk melakukan yang terbaik juga untuk mengelola dan mempengaruhi lingkungan dengan cara yang membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka (Siswati, 2018). Kebahagiaan kerja juga dapat di lihat ketika karyawan antusias dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung bertahan dengan perusahaan karena keterikatan pekerjaan mereka. Dalam dunia kerja saat ini, keterikatan kerja atau *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan keberhasilan perusahaan. Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan di mana mereka bekerja. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, semakin besar pula motivasi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai tingkat keterikatan kerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian Arini (2021), menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan yang berarti kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik dan memiliki integritas dalam bekerja dapat meningkatkan keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Tjiabrata et al (2021), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan karyawan dapat mempengaruhi keterikatan kerja karena karyawan yang merasa bahagia dan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Sakura Mart Amurang adalah salah satu perusahaan ritel di Amurang yang menjual berbagai macam kebutuhan pokok seperti sabun-sabun, bahan makanan dan pakaian. Untuk menarik konsumen tidak luput dari peran serta karyawan yang terlibat di dalamnya. Bentuk adaptasi tersebut dilakukan antara lain dalam bidang manajemen SDM, seperti pelatihan dan perencanaan, pengembangan karir, pemberian komisi dan reward buat pekerja lembur. Hal ini dilakukan dengan tujuan menambah kualitas SDM dan agar bisa mencapai sasaran. Pihak manajerial Sakura Mart Amurang juga berusaha menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi sesuai kemampuan para karyawan dan usaha mereka dalam pengembangan karir. Diharapkan karyawan menjadi lebih profesional, merasa bahagia berada di perusahaan serta bertahan dan merasa terikat untuk tetap bertanggung jawab dalam perusahaan.

Penelitian tentang kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja secara keseluruhan belum pernah dilakukan di Sakura Mart Amurang. Hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja menunjukan hasil yang berbeda-beda. Pada saat observasi awal peneliti menemukan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan pihak manajerial dalam meningkatkan SDM dan kesejahteraan karyawannya yang diharapkan dapat mempertahankan dan membuat karyawan terikat dengan perusahaan malah ditemukan beberapa karyawan yang resign sebelum habis masa kontrak, entah alasan keluarga atau mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan dan semuanya itu berdasarkan kemauan sendiri. Dimana dari tahun 2021 sampai 2023 sebanyak 18 karyawan resign. Berdasarkan paparan tersebut yang telah dikemukakan dan dengan melihat masalah-masalah yang terjadi bahwa pentingnya kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, dan kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Sakura Mart Amurang. Maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengambil judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Di Sakura Mart Amurang".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang.
2. Untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang.
3. Untuk mengetahui apakah kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rugian, Tewal dan Taroreh (2019), pengembangan, evaluasi, layanan penghargaan, dan manajemen karyawan individu atau kelompok karyawan adalah semua komponen manajemen sumber daya manusia. Menurut Firdaniah (2022: 2), sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki manusia untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, mampu mengelola dirinya sendiri dan seluruh potensi alam untuk mencapai kesejahteraan hidup secara seimbang dan berkelanjutan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006: 165) menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep yang mencakup evaluasi individu terhadap kondisi, lingkungan, dan pengalaman kerja yang dirasakan, serta implikasi psikologis dan sosial dari kondisi kerja tersebut.

Profesionalisme Kerja

Robbins (2017:73) menyatakan profesionalisme kerja sebagai kemampuan untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan standar etika dan nilai-nilai organisasi yang diadopsi

Kebahagiaan Kerja

Pryces dan Jones (2010:272) menyatakan kebahagiaan kerja merupakan suatu pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa dan meraih potensi mereka, yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia tersebut ketika bekerja sendiri atau dengan karyawan lain.

Keterikatan Kerja

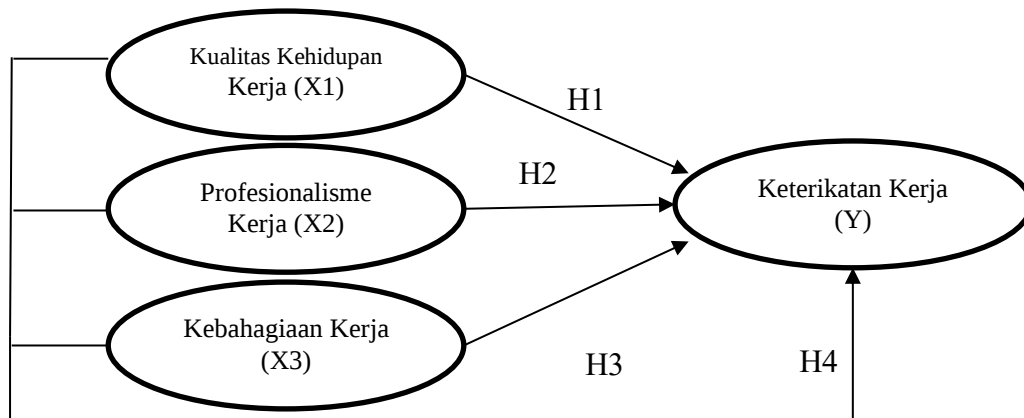
Bakker (2010:2), menyatakan bahwa keterikatan kerja yaitu situasi yang terjadi ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Arini (2021), tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh perilaku inovatif, dukungan psikologis dan profesionalisme terhadap keterikatan kerja. Populasi di penelitian ini adalah karyawan Bank Panin Mojokerto. Dengan teknik total sampling diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Metode analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menyebutkan bahwa perilaku inovatif, dukungan psikologis dan profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian Tjiabrata, Lengkong dan Sendow (2021), penelitian ini bertujuan untuk melihat. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (persero). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu menggunakan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu, sampel yang digunakan adalah 87 karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Keerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerjadan Kebahagiaan di Tempat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Penelitian Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada wartawan TV X Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience*. Sampel penelitian ini adalah 80 wartawan yang menjabat sebagai *correspondent*, *field producer*, dan *photo journalist*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kualitas Kehidupan Kerja dan Skala Keterikatan Kerja. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,9% terhadap keterikatan kerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian:

- H₁: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Sakura Mart Amurang.
H₂: Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Sakura Mart Amurang.
H₃: Kebahagiaan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Sakura Mart Amurang.
H₄: Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Kebahagiaan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Kerja di Sakura Mart Amurang

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif menurut sugiyono (2017), adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis karakteristik suatu populasi atau sampel melalui pengukuran variabel-variabel tertentu serta jenis penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel dengan cara mengukur seberapa kuat hubungan tersebut.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2017) populasi merupakan semua elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Populasi yaitu semua karyawan di Sakura Mart Amurang berjumlah 66 orang semuanya merupakan karyawan kontrak. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel. Sehingga, sampel yang digunakan sebesar 66 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan 2 sumber data yaitu, data primer (utama) dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumbernya (narasumber), dalam penelitian ini pembagian kuesioner langsung kepada karyawan Sakura Mart Amurang. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada yang juga merupakan data pendukung. Data sekunder dapat berupa publikasi, laporan, jurnal, buku, website dan dokumen lain yang menjadi acuan pembuatan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara (interview), dan kuisisioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan informasi untuk mendukung dan memperkuat subjek dan objek dalam penelitian ini. Penggunaan kuisisioner dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan yang bekerja di Sakura Mart Amurang.

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Sugiyono (2017: 198), validitas instrumen merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada

obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Hasil r hitung dibandingkan dengan rtabel dimana jika rtabel lebih kecil dari r hitung maka dapat dikatakan valid, sebaliknya jika rtabel lebih besar dari r hitung maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017: 199), uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,06 maka dinyatakan reliable.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan penelitian ini untuk mengukur pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap satu buah variabel dependen. Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Keterikatan Kerja

A = Nilai konstanta

X₁ = Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ = Profesionalisme Kerja

X₃ = Kebahagiaan

E = Error

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat interkorelasi antar variabel bebas, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) dan toleransi. Terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan non multikolinieritas jika lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji ketidaksamaan variance akan model regresi yang digunakan. Dalam melihat ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dengan pola grafik *scatter plot*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dapat digunakan dalam regresi linear berganda untuk menguji keberartian keseluruhan model regresi (Sugiyono 2017).

- 1) Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H_a diterima; atau jika Sig. < 0,05.
- 2) Jika nilai F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ diterima dan H_a ditolak; atau jika Sig. > 0,05.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual.

- 1) Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel}, maka H₀ ditolak, H_a diterima; atau jika Sig. ≤ 0,05.
- 2) Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ diterima, H_a ditolak; atau jika Sig. > 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi sejauh mana variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi memiliki rentang antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi data (Sugiyono 2017:87).

HASIL PENELITIAN**Hasil Analisis Data****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas**

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)				
X1.2	0.543	0.242	0,000	Valid
X1.3	0.722	0.242	0,000	Valid
X1.4	0.485	0.242	0,000	Valid
X1.5	0.560	0.242	0,000	Valid
X1.6	0.806	0.242	0,000	Valid
X1.7	0.824	0.242	0,000	Valid
X1.8	0.799	0.242	0,000	Valid
X1.9	0.666	0.242	0,000	Valid
X1.10	0.718	0.242	0,000	Valid
X1.11	0.871	0.242	0,000	Valid
X1.12	0.717	0.242	0,000	Valid
Profesionalisme Kerja (X2)				
X2.1	0.528	0.242	0,000	Valid
X2.2	0.608	0.242	0,000	Valid
X2.3	0.741	0.242	0,000	Valid
X2.4	0.701	0.242	0,000	Valid
X2.5	0.523	0.242	0,000	Valid
X2.6	0.783	0.242	0,000	Valid
X2.7	0.776	0.242	0,000	Valid
X2.8	0.502	0.242	0,000	Valid
X2.9	0.519	0.242	0,000	Valid
X2.10	0.718	0.242	0,000	Valid
X2.11	0.794	0.242	0,000	Valid
X2.12	0.643	0.242	0,000	Valid
Kebahagiaan Kerja (X3)				
X3.1	0.595	0.242	0,000	Valid
X3.2	0.588	0.242	0,000	Valid
X3.3	0.725	0.242	0,000	Valid
X3.4	0.663	0.242	0,000	Valid
X3.5	0.572	0.242	0,000	Valid
X3.6	0.602	0.242	0,000	Valid
X3.7	0.615	0.242	0,000	Valid
X3.8	0.558	0.242	0,000	Valid
X3.9	0.511	0.242	0,000	Valid
X3.10	0.539	0.242	0,000	Valid
X3.11	0.723	0.242	0,000	Valid
X3.12	0.574	0.242	0,000	Valid
Keterikatan Kerja (Y)				
Y1.1	0.728	0.242	0,000	Valid
Y1.2	0.722	0.242	0,000	Valid

Y1.3	0.639	0.242	0,000	Valid
Y1.4	0.776	0.242	0,000	Valid
Y1.5	0.680	0.242	0,000	Valid
Y1.6	0.763	0.242	0,000	Valid
Y1.7	0.776	0.242	0,000	Valid
Y1.8	0.724	0.242	0,000	Valid
Y1.9	0.465	0.242	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil uji validitas terlihat semua item dinyatakan valid, karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan.

Table 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.882	Reliabel
Profesional Kerja (X2)	0.843	Reliabel
Kebahagiaan Kerja (X3)	0.865	Reliabel
Keterikatan Kerja (Y)	0.731	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1), Profesionalisme kerja (X2), kebahagiaan kerja (X3), keterikatan kerja (Y), memiliki nilai cronbach alpha > 0.6 . Jadi dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17491509
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.072
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Pada tabel 3, pengambilan keputusan berdasarkan pendekatan *kolmogorov-smirnov test* dimana data yang diperoleh dari tabel diatas dalam penelitian ini adalah normal yang dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.200 > 0.05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

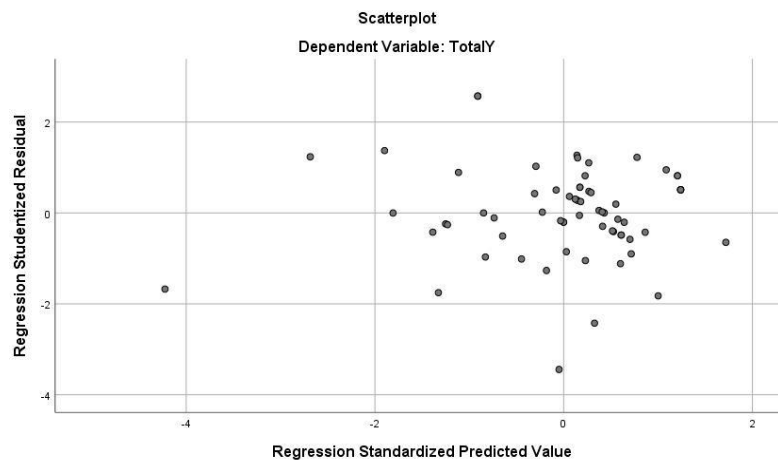
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.904	1.106
Profesionalisme Kerja (X2)	.357	2.799
Kebahagiaan Kerja (X3)	.338	2.955

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Pada tabel di atas, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan setiap variabel independen memiliki nilai kurang dari 0.10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen, dan hasil perhitungan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan gambar 3 di atas, grafik Scatterplot uji heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan melihat titik-titik terlihat tersebar dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	6.138	1.825		3.408	.001	
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.696	.185	.401	3.753	.000	
Profesionalisme Kerja (X2)	.448	.131	.517	3.414	.001	
Kebahagiaan Kerja (X3)	.489	.162	.288	3.027	.003	

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dari tabel 5 di atas, didapatkan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 6.138 + 0.696X_1 + 0.448X_2 + 0.489X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan, bahwa nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda sebesar 6.138. Jika diasumsikan Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Profesionalisme Kerja (X2) dan Kebahagiaan Kerja (X3) nilainya adalah 0 (nol), maka Keterikatan Kerja (Y) bernilai 6.138.

Selanjutnya, pada nilai koefisien variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0.696. Nilai koefisien ini bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap ada perubahan satu satuan pada Kualitas Kehidupan Kerja sementara itu, untuk variabel Profesionalisme Kerja (X2) dan Kebahagiaan Kerja (X3) diasumsikan tetap. Maka, besarnya nilai Keterikatan Kerja (Y) akan mengalami perubahan, yakni kenaikan sebesar 0.696.

Nilai koefisien variabel Profesionalisme Kerja (X2) sebesar 0.448. Nilai Koefisien ini bertanda positif, jika diasumsikan terjadi perubahan satu satuan pada Profesionalisme Kerja (X2), sedangkan untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kebahagiaan Kerja (X3) diasumsikan tetap. Maka, besarnya nilai Keterikatan Kerja (Y) akan mengalami perubahan, yaitu kenaikan sebesar 0.448.

Selanjutnya untuk nilai koefisien variabel Kebahagiaan Kerja (X3) sebesar 0.489. Nilai koefisien ini bertanda positif, dimana jika terjadi perubahan terhadap variabel Kebahagiaan Kerja (X3) selanjutnya, untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) nilainya tetap. Maka, besarnya nilai Keterikatan Kerja (Y) akan mengalami perubahan, yaitu kenaikan sebesar 0.489.

Pengujian Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 6. Uji Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.779	3	211.260	19.991	.000 ^b
	Residual	655.206	62	10.568		
	Total	1288.985	65			

a. Dependent Variable: Keterikatan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas kehidupan kerja (X1), Profesionalisme kerja (X2), Kebahagiaan kerja (X3)

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan data tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Profesionalisme Kerja (X2), dan Kebahagiaan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Keterikatan Kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.000 < 0.05 dan uji F pada table memperlihatkan nilai F_{hitung} : $F_{hitung} = 19.991$ dan F_{tabel} $df_1 = 3$, $df_2 = 62 = 275$, jadi $F_{hitung} = 19.991 > F_{tabel} = 2.75$.

Uji t (Parsial)**Tabel 7. Uji Parsial**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.138	1.825		3.408	.001
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.696	.185	.401	3.753	.000
	Profesionalisme Kerja (X2)	.448	.131	.517	3.414	.001
	Kebahagiaan Kerja (X3)	.489	.162	.288	3.027	.003

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah data 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.000 < 0.05. Variabel Profesionalisme Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.001 < 0.05. Variabel Kebahagiaan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.003 < 0.05.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai R = 0,70 dan nilai signifikannya 0,05 > 0,000. Jadi dapat

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.F Change	
1	.701 ^a	.492	.467	3.25082	.000	

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah data 2023

Dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Profesionalisme Kerja (X2), dan Kebahagiaan Kerja (X3) terhadap keterikatan kerja (Y) yaitu kuat. Dan Variabel-variabel X tersebut memberikan pengaruh sebanyak dapat menjelaskan 49,2% terhadap variabel Keterikatan Kerja (Y). Sedangkan 50,8% dijelaskan oleh variabel lain seperti kecerdasan emosional, pemberian reward, perilaku inovatif, dukungan psikologis, budaya organisasi, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Pembahasan**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang yang dibuktikan dengan nilai Sig. = 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat di terima.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, dan melihat nilai coefficients beta kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh dominan kedua terhadap keterikatan kerja karyawan sebesar 0.401. Hasil positif dan signifikan pada uji hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan hal utama yang patut diperhatikan dalam perusahaan/ organisasi. Pada latar belakang masalah dalam penelitian, ada beberapa karyawan yang resign sebelum habis masa kontrak dan ada juga karyawan yang masih bertahan terhadap pekerjaannya. Artinya kualitas kehidupan kerja pada perusahaan Sakura Mart Amurang harus di perhatikan, karena kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sesuai hasil penelitian.

Secara teoritis kualitas kehidupan kerja dengan cara memperhatikan pemberian kompensasi, pengembangan karir dan rasa aman terhadap pekerjaan seperti memiliki status karyawan tetap dan tunjangan pensiun maka keterikatan kerja karyawan akan semakin kuat. Artinya kualitas kehidupan kerja mampu meningkatkan partisipasi, baik produktivitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan, seperti pada penelitian Nurendra dan Purnamasari (2017) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018), menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan dengan keterikatan kerja karyawan, tetapi masih relatif lemah. Alqarni (2016), mengemukakan bahwa potensi manusia dan signifikansi masyarakat dapat meningkat seiring dengan kualitas kehidupan kerja, Tingkat keterikatan kerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas kehidupan kerja, dan sebaliknya; jika kualitas kehidupan kerja buruk, demikian pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Temuan penelitian Sadullah dan Kanten (2012) menunjukkan bagaimana praktik manajemen dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi. Selain itu, keseimbangan kualitas kehidupan kerja yang baik mendorong individu untuk menghormati orang lain di tempat kerja dan memperhatikan kehidupan pribadi mereka. Keinginan karyawan untuk tetap tinggal akan dipengaruhi oleh adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Hasil penelitian variabel profesionalisme kerja menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang, ini terlihat bahwa nilai signifikansinya $0.001 < 0.05$ yang berarti hipotesis 2 diterima.

Variabel profesionalisme kerja berdasarkan pengamatan dalam penelitian bukan hanya membahas tentang cara menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga tentang bagaimana seorang karyawan bersikap dan menjalaninya dengan integritas, memiliki kompetensi, disiplin serta bertanggung jawab juga memiliki semangat yang tinggi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Arini (2021), yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Sehingga pada saat uji parsial, nilai coefficients beta 0.517, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang. Hasil positif menandakan bahwa sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak baik bagi perusahaan. Artinya dengan menerapkan profesionalisme dalam bekerja dapat memberikan pengaruh dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada Sakura Mart Amurang.

Secara teoritis, seorang profesional adalah seseorang yang berusaha keras untuk mengembangkan pengetahuan mereka dalam industri tertentu, menyelesaikan tugas dengan akurasi dan kualitas yang tak tertandingi, dan memiliki tingkat pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, dengan kata lain karyawan yang profesional dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang di rencanakan.

Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Hasil penelitian variabel kebahagiaan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansinya yaitu $0.003 < 0.05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, karyawan merasa bahagia dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan mereka bekerja sesuai bidang ilmu mereka masing-masing, dan juga adanya perhatian dari pimpinan juga bantuan untuk mengatasi setiap tantangan yang membuat mereka merasa di hargai dan di perhatikan dalam perusahaan. Umumnya perusahaan memperhatikan detail karyawan seperti jenjang karier, kesehatan, reward dan kebutuhan lainnya. Nilai coefficients beta 0,288 menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memberikan pengaruh dominan ke tiga dari variabel-variabel yang diteliti yang memberikan

pengaruh terhadap keterikatan kerja, sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan kebahagiaan dari para karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Tjiabrata, Lengkong & Sendow (2021) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Chinanti (2018), yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan. Menurutnya Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi keterikatan karyawan dan sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah keterikatan karyawan.

Sejalan dengan pendapat Keser, Turen dan Gokmen (2016), bahwa kebahagiaan karyawan membuat pola pikir menjadi terbuka dan dapat membantu memaksimalkan pekerjaan mereka. Banyak perusahaan yang terlalu fokus pada hasil pencapaian tim, tetapi mengabaikan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut. Perusahaan lupa bagaimana dan mengapa karyawannya melakukan pekerjaan itu, sehingga karyawan merasa stres dan kurang proaktif dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian Lester, Diener dan Seligman (2022) di dapatkan bahwa karyawan yang bahagia akan empat kali lebih mungkin mendapatkan penghargaan di bandingkan karyawan yang tidak bahagia sejak awal. Dengan kata lain, karena kebahagiaan karyawan datang sebelum kinerja karyawan, perusahaan harus memprioritaskan kebahagiaan karyawan sebelum mengharapkin kinerja karyawan yang hebat.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja dan Kebahagiaan Kerja Secara Simultan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Hasil penelitian melalui uji ANOVA, di dapatkan hasil bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1), profesionalisme kerja (X2) dan kebahagiaan kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) di Sakura Mart Amurang. Dengan nilai signifikannya yaitu $0.000 < 0.05$ dan nilai F sebesar $19.991 > 2.75$. Dengan demikian hipotesis empat dapat diterima.

Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi perusahaan menerapkan kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, dan kebahagiaan kerja maka secara bersama-sama mampu dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada Sakura Mart Amurang. Penelitian ini memiliki hubungan yang sangat baik antar variabel dilihat dari hasil output spss korelasi yang didapat kuat. Berdasarkan hasil pengamatan, beberapa karyawan merasa khawatir terhadap status karyawan mereka karena semuanya masih merupakan karyawan kontrak dan perusahaan tidak memiliki program pensiun yang memberikan jaminan pada masa tua, sehingga berdasarkan survey awal yang tertuang dalam pendahuluan banyak karyawan yang resign sebelum habis masa kontrak. Perasaan cemas dapat berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja, profesionalisme dan kebahagiaan seseorang. Sehingga perusahaan harus berupaya untuk dapat memperhatikan hal tersebut. Memberikan jaminan pensiun dan diangkatnya menjadi karyawan tetap setelah waktu tertentu dapat membuat karyawan merasa di hargai dan terikat dengan perusahaan yang dapat mengatasi masalah yang terjadi. Karena ketiga faktor ini saling berinteraksi dan dapat saling mempengaruhi. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, menunjukkan profesionalisme, dan merasa bahagia dalam pekerjaan mereka akan lebih cenderung mengembangkan ikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Secara teoritis keterikatan kerja yang kuat ini dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif, berpartisipasi dalam inisiatif organisasi, dan lebih bersedia beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja sehingga menghasilkan kesuksesan jangka panjang dari perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Tjiabrata, Lengkong & Sendow (2021) bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan terhadap keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Temuan penelitian Arini (2021) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang
2. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang
3. Variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang

4. Variabel kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) di Sakura Mart Amurang

Saran

1. Kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, dan kebahagiaan kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap keterikatan kerja karyawan. Ada beberapa karyawan yang resign sebelum habis kontrak perlu di perhatikan kembali hal-hal yang membuat mereka resign. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan perusahaan nantinya akan memiliki karyawan tetap yang sama-sama mau berjuang untuk kesuksesan Sakura Mart Amurang.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian lebih mendalam lagi faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan seperti: Kecerdasan emosional, pemberian reward, perilaku inovatif, dukungan psikologis, budaya organisasi, dll di perusahaan ritel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, N. (2019). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Bengkulu". *SKRIPSI Repository IAIN Bengkulu*. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3280/>. Diakses pada 30 Maret 2023.
- Alqarni, S, A, Y. (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*, 6(8), pp 118-135. <http://www.ijhssnet.com/journal/index/3589>. Diakses pada 29 Juli 2023.
- Arini, Z. I. (2021). Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis Dan Profesionalisme Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Kasus Di PT Panin Bank Cabang Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen (Bion)*, 1(2), 41–50. <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/10>. Diakses pada 23 April 2023.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. 2002. New York: Psychology Press
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits Theed*. New York: McGraw-Hill
- Chinanti, P. S. & Wahyu, D. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*. Vol. 7 No. 3., pp 199-205. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21850>. Diakses pada 23 April 2023.
- Firdaniah. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia dalam Bidang Ekonomi di Desa Ulumambi Kecamatan Bambang Kabupaten Mamasa. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No.1, pp. 1-7. <https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/view/149>. Diakses pada 17 April 2023.
- Keser, A., Turen, U. & Gokmen, Y. (2016). National Ict, Economic Freedom and Human Development: a Cross-Country Dynamic Panel Data Analysis. *Researchers World : Journal of Arts, Science and Commerce*, VII(2), 01–14. https://www.academia.edu/download/77208231/Paper_01.pdf. Diakses pada 23 Mei 2023.
- Lester, P. B., Diener, E. D & Seligman, M. 2022. Top Performers Have a Superpower: Happiness. *MIT Sloan Management Review; Cambrigde*, Vol. 63, Iss. 3, (Spring 2022): 57-61. <https://sloanreview.mit.edu/article/top-performers-have-a-superpower-happiness/>. Diakses pada 27 Mei 2023
- Nurendra, A. & Purnamasari, W. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterikatan

- Kerjapada Pekerja Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 2 No.2. <https://www.mendeley.com/catalogue/406345ef-be5b-3ef4-9203-0cd4cc0d0960/>. Diakses pada 23 April 2023.
- Pryces. & Jones. 2010. Maximizing Your Psychological Capital for Success. Malden: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. *Journal of workplace Behavioral Health*, Vol.25, No.3, pp. 271-273. https://www.researchgate.net/publication/254371897_A_Review_of_Pryce-Jones_J_2010_Happiness_at_Work_Maximizing_Your_Psychological_Capital_for_Success. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Rahmayuni, T. D. & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan Tv X Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol. 7 No. 1, pp 373-380. Link. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20252>. Diakses pada 23 April 2023.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management (11th ed.)*. Pearson.
- Rugian, M. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). The Effect Of Human Resources Competence And Innovation On The Competitive Advantage Of Modern Coffee Houses In Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 4., pp. 5943-5952. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/26575>. Diakses pada 23 April 2023.
- Sadullah, O., & Kanten, S. (2012). An Empirical Research On Relationship Quality Of Work Life And Work Engagement. *Social And Behavioral Sciences*, Vol. 62, pp. 360-366. <https://www.semanticscholar.org/paper/An-Empirical-Research-on-Relationship-Quality-of-Kanten-Sadullah/24217bfd4766fce87dd66953f5d700fd9302a88e>. Diakses pada 13 April 2023.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwinardi. (2017). “Profesionalisme dalam bekerja”. *Jurnal Polines*, Vol. 13 No.2, pp. 81-85. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/965>. Diakses pada 25 April 2023.
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P. K., & Sendow G. M. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence, Quality Of Work Life And Work Place Happiness On Employee Engagement At PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 9 No. 2., pp 458-468. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33518>. Diakses pada 23 April 2023.