

Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta

Nenden Nur Annisa¹, Diana Pramudya Wardhani², Fitria Amallia³

^{1,3}Manajemen: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

²Manajemen: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: Nendennurannisa@umpwr.ac.id

Abstract *The government evaluates the feasibility of higher education institutions in the implementation of education to see the quality of education in Indonesia through the accreditation of higher education institutions and their education programs. Accreditation of higher education institutions, especially private universities in Surakarta, is a necessity and an important thing in maintaining the quality of higher education. This study aims to determine the relationship between quality work of life, job satisfaction and social support on employee engagement of private university lecturers in Surakarta. This study uses quantitative methods and descriptive analysis. Sampling in this study is probability sampling with the type of simple random sampling, the number of respondents is 50 lecturers of private universities in Surakarta. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with data processing performed with the SPSS 22 for Windows program. The results of this study indicate that the quality of work of life has an effect on employee engagement, job satisfaction has no effect on employee engagement, and social support has an influence on employee engagement.*

Keywords: *quality work of life, job satisfaction, social support, dan employee engagement*

Abstrak *Pemerintah melakukan penilaian kelayakan Perguruan Tinggi dalam pelaksanaan pendidikan untuk melihat mutu pendidikan di Indonesia melalui akreditasi Perguruan Tinggi dan Program Pendidikannya. Akreditasi insitusi perguruan tinggi terutama Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta merupakan kebutuhan serta menjadi hal penting dalam menjaga kualitas pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara quality work of life, job satisfaction dan social support terhadap employee engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling, jumlah responden sebanyak 50 Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dan analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data dilakukan dengan program SPSS 22 for Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa quality work of life berpengaruh terhadap employee engagement, job satisfaction tidak memiliki pengaruh terhadap employee engagement, dan social support memiliki pengaruh terhadap employee engagement.*

Kata Kunci: *quality work of life, job satisfaction, social support, dan employee engagement.*

PENDAHULUAN

Syarat mutlak dalam pembangunan sebuah Negara adalah kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk mengontrol kualitas sumber daya manusia yaitu melalui Pendidikan (Siregar, 2017). Pemerintah melakukan penilaian kelayakan Perguruan Tinggi dalam pelaksanaan pendidikan untuk melihat mutu pendidikan di Indonesia melalui akreditasi Perguruan Tinggi dan Program Pendidikannya. Sumber daya manusia pada perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan sebagai penunjang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri dharma perguruan tinggi (Nuraeni, 2010).

Dosen sebagai tenaga profesional memiliki tugas utama proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mendukung tercapainya akreditasi perguruan tinggi, pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat diharapkan adanya suatu keterlibatan dari dosen dalam proses penyusunan dan perwujudan akreditasi institusi perguruan tinggi swasta. Dari sumber wawancara bahwa masih dirakan kurangnya keterlibatan dosen dalam perwujudan akreditasi, pembelajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat oleh dosen pada perguruan tinggi swasta di Surakarta. Hal ini salah satunya disebabkan karena kurangnya keterikatan dosen terhadap institusi atau organisasinya.

Employee engagement merupakan kunci untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan. Markos dan Sridevi (2010) dalam Dewi (2020). Keterikatan kerja adalah keadaan psikis yang positif berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Rahmayuni, 2018).

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi penting dalam hal ini karena dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas dosen pada perguruan tinggi swasta Anggraeni (2019). Disaat Dosen sudah merasa terikat dengan perguruan tinggi maka Dosen secara tidak sadar akan berkontribusi langsung dengan seluruh kemampuan terbaik yang dimiliki untuk menjalankan visi misi perguruan tinggi. Oleh karena itu Perguruan Tinggi harus memperhatikan serta menjaga kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sehingga Dosen memilih untuk bertahan dikarenakan merasa puas akan apa yang telah diberikan oleh perguruan tinggi kepada dirinya.

Quality of Work Life didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turutberperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarasannya Siagian (2012). Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja

seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan (Paseki, 2013).

Quality of Work Life merupakan proses di mana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja Inda (2013). *Quality of work life* sebagai tingkat di mana anggota organisasi kerja dapat memuaskan kebutuhan personal melalui pengalaman mereka dalam organisasi, Gaurav (2012).

Selain *quality of work life*, kepuasan kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakter-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017:49). Kepuasan kerja diharapkan dapat mengikat karyawan (*engaged*) sehingga mampu mengurangi angka pengunduran diri. Faktor *quality of work life* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) dikarenakan faktor tersebut menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) di organisasi.

Personal resources dapat menjadi prediktor berbagai aspek terkait kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dan kehidupan Albrecht

(2010). Berdasarkan hal tersebut, dukungan sosial dibutuhkan bagi individu sebagai strategi koping dan perkembangan personal individu. Manusia merupakan makhluk sosial, yang artinya hidup tidak mungkin tanpa bantuan dari orang lain. Terlebih lagi jika sedang menghadapi masalah, baik ringan maupun berat. Pada saat seperti itu seseorang akan mencari dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya, sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

Dukungan sosial adalah fitur penting dari tempat kerja karena hubungan yang baik diperlukan antara karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan (Foy, et., al., 2019).

Dukungan sosial merupakan suatu proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi, dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyelesaian atas masalah yang dihadapi (Utaminingsih, 2017:59). Dukungan pasangan dapat memberikan efek positif untuk mengurangi konflik peran dan proses stres dalam berkarir maupun permasalahan di rumah tangga, Caykoylu (2016). Ketika keluarga mendukung sepenuhnya aktivitas yang dijalankan, maka tekanan kerja akan berkurang sehingga motivasi dalam bekerja meningkat. Dari paparan di atas, maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life, Job Satisfaction, dan Social Support* Terhadap *Employee Engagement* Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Surakarta.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement* ?
2. Apakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* ?
3. Apakah pengaruh *Social Support* Terhadap *Employee Engagement* ?

TINJAUAN PUSTAKA

Balwant, *et. al.*, (2020) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterlibatan pekerja (*employee engagement*) merupakan keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2017:48). Keterikatan kerja melibatkan hubungan emosional dan psikologis antara karyawan dan organisasi mereka, yang dapat diterjemahkan ke dalam perilaku negatif atau positif yang ditampilkan karyawan di tempat kerja mereka (Znidarsic & Miha, 2021). Keterikatan kerja merupakan salah satu topik penting dalam manajemen sumber daya manusia saat ini, di antara yang lainnya karena sangat terkait dengan produktivitas organisasi.

Keterikatan kerja memiliki dampak yang sangat positif bagi individu maupun organisasi, karena keterikatan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerjanya (Zamralita, 2017). Keterlibatan karyawan mengacu pada motivasi tingkat tinggi untuk

berkinerja baik di tempat kerja, dikombinasikan dengan semangat untuk pekerjaan dan perasaan hubungan pribadi dengan tim dan organisasi (Marrelli, 2011). Keterikatan kerja (*employee engagement*) yaitu perasaan seseorang yang merasa antusias, bergairah tentang apa yang dilakukannya dan terlibat di dalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya serta termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasinya dan menghasilkan kinerja yang memuaskan, Mauliana & Rahmi (2019).

Quality work of life didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya Siagian (2012:40). *Quality of work life* sebagai tingkat di mana anggota organisasi kerja dapat memuaskan kebutuhan personil melalui pengalaman mereka bekerja dalam organisasi Gaurav (2012).

Quality of work life adalah konsep yang muncul dimana dipahami secara berbeda oleh orang tergantung pada situasi mereka dan peran yang berbeda pula (Arif & Maryam, 2015). *Quality of work life* merupakan sebagai inovasi yang tidak hanya menargetkan kepuasan karyawan, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. *Quality of work life* merupakan fenomena subjektif yang

sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi kerja yang ada.

Quality of work life dapat diartikan menjadi dua pendekatan, yang pertama *quality of work life* adalah sekumpulan keadaan dan praktik tujuan organisasi, misalnya pengayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, pengawasan demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman Cascio (2006) dalam Fanggidae (2020). Menurut Robbins (1989) seperti dikutip Gayathiri dan Ramakrishnan (2013: 2) dalam Fanggidae (2020) mendefinisikan *quality of work life* sebagai proses dimana organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh dalam pengambilan keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja.

Moradi, *et. al.*, (2013) mengamati bahwa kepuasan kerja adalah bermacam-macam fitur pekerjaan, karakteristik pribadi, lingkungan dan perasaan, yang memerlukan komponen seperti rekan kerja, pengawasan, dan struktur organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Akibatnya, seorang karyawan memandang pekerjaannya menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam organisasi di mana kondisi pekerjaan tersebut memuaskan atau tidak memuaskan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai persepsi tentang karakteristik aspek dan konteks pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional ditempat kerja (Glinow & McShane, 2009) dalam

Wirawan (2014). Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2008) dalam (Arianti, 2020).

Torlak & Cemil (2019) kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dan optimis berasal dari evaluasi kinerja pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, di mana karyawan menghargai aspek tertentu dari pekerjaan. Selanjutnya, perkembangan seorang karyawan dapat berasal dari perasaan, nilai, dan persepsi positif dan negatif tentang berbagai fitur pekerjaan, seperti sifat pekerjaan, gaya pengawasan, rekan kerja hubungan, kondisi kerja, kondisi kerja, beban kerja, promosi, pelatihan, keamanan kerja dan peluang karir.

Luthans (2006:243) mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang berupa perasaan dan sikap yang positif maupun negatif yang dirasakan yang berasal dari berbagai aspek dari pekerjaannya, Wirawan (2014). Jika seseorang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut merasa puas dengan apa yang telah ia kerjakan. Sedangkan jika seseorang merasa dan bersikap negatif pada pekerjaannya, maka ia cenderung tidak puas akan hasil

kinerja yang telah dikerjakan. Puas atau tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaannya memengaruhi variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Foy, *et., al.*, (2019) Dukungan sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dia dihargai, diberitahukan, saling berkomunikasi, dijaga secara emosional serta diakui dalam bagian dari kelompok hubungan organisasi. Dukungan sosial sangat penting dalam sebagian besar konteks kehidupan organisasi. Secara khusus, dukungan dari kepemimpinan dan rekan kerja memiliki dampak positif pada kesejahteraan. Karyawan yang merasa didukung maka tingkat stres akan berkurang dan rasa percaya diri mereka cukup dihargai atas usaha mereka. Sarafino & Smith (2011) dalam Fadhlil (2020) mendefinisikan dukungan sosial (*social support*) sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok. Cohen dan Syme (1985) dalam Puspita (2012) mendefinisikan dukungan sosial secara lebih umum yaitu segala sumber daya yang diberikan oleh orang lain. Sarafino dan Smith (2011) dalam Mahardina (2020) menjelaskan dukungan sosial sebagai perasaan atau persepsi individu mengenai perhatian, kenyamanan,

kepedulian, dan pertolongan yang diberikan orang lain (pasangan) untuk membantu individu dalam mengatasi masalah.

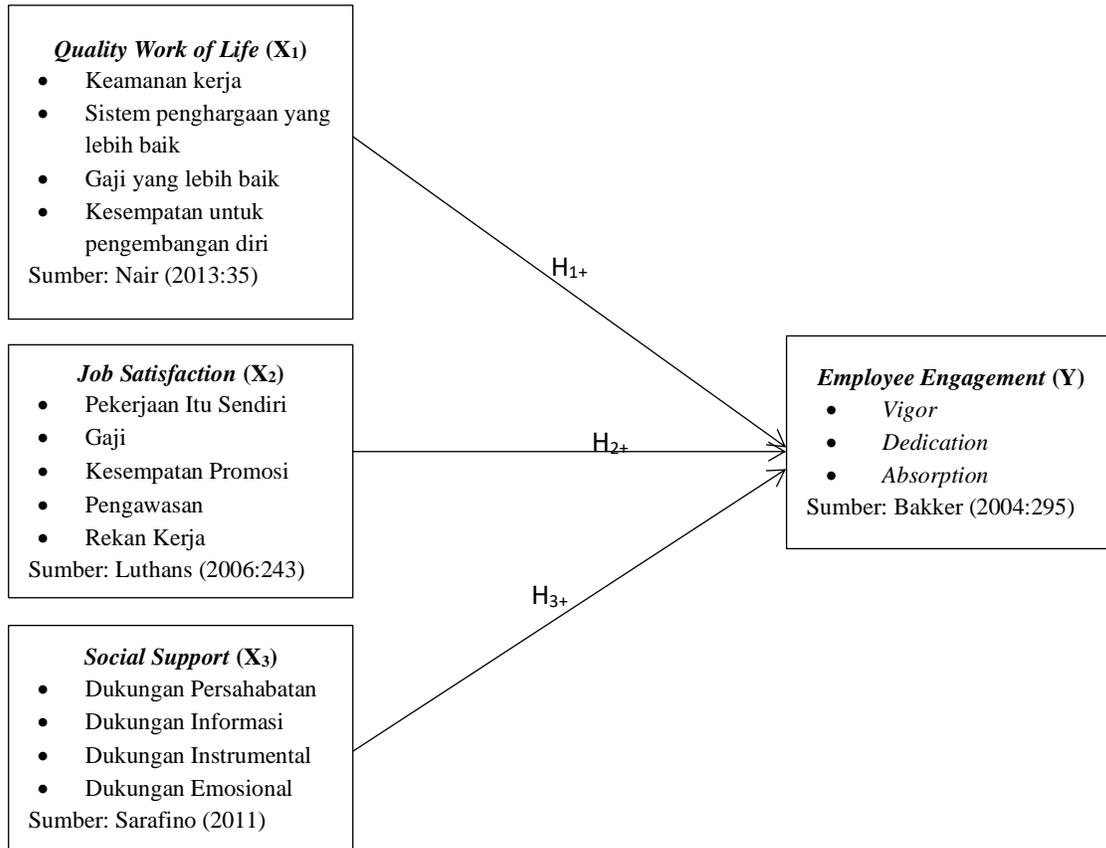
Dukungan sosial terbentuk karena adanya suatu interaksi secara psikologis dan fisik, yang terjadi diantara individu maupun kelompok yang biasanya berupa perilaku saling memberikan bantuan secara moral atau materil. Ekspresi emosi yang ditimbulkan karena adanya dukungan sosial adalah perasaan nyaman yang dirasakan individu yang dapat membantu meringankan beban maupun tekanan yang didapatkan ketika bekerja (Fadhi, 2020). Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bantuan baik berupa psikologis, fisik maupun finansial yang diterima seseorang yang berasal dari lingkungan sosial sekitarnya untuk membantu mengatasi permasalahan orang tersebut.

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

H1: *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

H2: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

H3: *Social support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.



Gambar 1. Kerangka Penelitian, disusum oleh peneliti (2021).

METODOLOGI

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini merupakan penelitian Cross Section. Variabel operasional dalam

penelitian ini adalah *quality of work life*, *job satisfaction*, *social support*, dan *employee engagement*. Adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
<i>Employee Engagement (Y)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vigor</i> • <i>Dedication</i> • <i>Absorption</i>
<i>Quality Work of Life (X₁)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Sistem penghargaan yang lebih baik • Gaji yang lebih baik • Kesempatan untuk pengembangan diri
<i>Job Satisfaction (X₂)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan Itu Sendiri • Gaji • Kesempatan Promosi • Pengawasan • Rekan Kerja
<i>Social Support (X₃)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan Persahabatan • Dukungan Informasi • Dukungan Instrumental • Dukungan Emosional

Sumber: Disusun berdasarkan beberapa sumber (2021)

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert 5* alternatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta, dan sampel sebanyak 50 orang dosen dengan teknik pengambilan sampel adalah *convenience sampling*. Sumber data bersumber dari hasil kuesioner online yang dikirim melalui email dan *google form*, dimana di mana responden yang merupakan dosen pendidikan tinggi dari beberapa perguruan tinggi surakarta diundang melalui email dan media sosial untuk berpartisipasi dalam survei. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu penelitian dengan jumlah variabel

independennya minimal 2 (Sugiyono, 2010:277).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* lebih signifikan dari 0,05 pada semua variabel sehingga data penelitian reliabel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach
1	<i>Employee engagement</i>	.723
2	<i>Quality work of life</i>	.814
3	<i>Job satisfaction</i>	.765
4	<i>Social support</i>	.681

Sumber: Hasil Olah Data, (2021)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2. bahwa koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) variabel *quality work of life*, *job satisfaction*, *social support* dan *employee engagement* dapat reliabel karena lebih besar dari 0,6 yang ditetapkan oleh kriteria Nunnaly.

Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah: 1) Ada pengaruh *quality work of life* terhadap *employee engagement*; 2) Ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*; 3) Ada pengaruh *social support* terhadap *employee engagement*.

Hipotesis Pertama, hasil pengujian hipotesis dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $(n-1) = (50-1) = 49$ diperoleh t-estimasi sebesar 1,677 dan t-hitung dari 0,003 yang berarti t-hitung lebih kecil dari t-estimasi ($3,116 < 1,677$) dengan

Berdasarkan hasil uji ketepatan model (F), hasil uji ketepatan model (F) dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak yaitu *quality work of life*, *job satisfaction* dan *social support* berpengaruh terhadap *employee engagement* Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

Selanjutnya dengan menggunakan program SPSS 22, koefisien determinasi sebesar 87,3% yang menggambarkan bahwa penyajian variabel *quality work of life*, *job satisfaction* dan *social support* terhadap *employee engagement* Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta, sedangkan sisanya 12,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

signifikansi t sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05; dengan demikian H_0 ditolak yaitu *quality work of life* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Hipotesis Kedua, hasil dari hipotesis diperoleh t hitung sebesar -1,480, dimana berarti t hitung lebih kecil dari t-estimasi ($-1,480 < 1,677$) signifikan t 0,146 adalah lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima. Yakni, *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*.

Hipotesis Ketiga, hasil hipotesis diperoleh t hitung sebesar 12,457, dimana berarti t-hitung lebih besar dari t-estimasi ($12,457 > 1,677$) dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari 0,05; dengan demikian, H_0 ditolak. Yaitu, *social support* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement* (Dewi, dkk: 2020). Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula *work engagement*, maka dengan tingkat *quality of work life* yang tinggi atau rendah akan berpengaruh pada *work engagement*.

Kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) akan meningkatkan keterikatan kerja (*employee engagement*) pada dosen, hal ini membuat seorang dosen akan lebih berpartisipasi dalam menjalankan pekerjaannya serta seorang dosen akan lebih meningkatkan kinerjanya di perguruan tinggi swasta di Surakarta. Partisipasi dosen merupakan hal penting

yang berhubungan erat terhadap pembentukan keterikatan dosen yang disangkutpautkan dengan adanya pengembangan karir dan juga pemberian kompensasi yang layak.

Employee engagement didefinisikan sebagai perilaku kerja yang positif dan menyelesaikan pekerjaan dengan daya pikirnya. Hasil dari penelitian pada dosen perguruan tinggi swasta di Surakarta menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Semakin dosen di perguruan tinggi swasta tidak merasa puas akan pekerjaannya, maka dalam melakukan pekerjaannya mereka kurang terlibat.

Seorang dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi mereka akan lebih antusias dengan pekerjaan, bergairah tentang apa yang dilakukannya serta terlibat di dalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya serta termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasinya dan menyebabkan keterikatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi.

Menurut Mahardina, dkk (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan keterikatan kerja. Artinya, semakin positif dukungan sosial pasangan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Begitupun sebaliknya, jika semakin negatif dukungan sosial maka tingkat keterikatan kerja akan semakin rendah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara dukungan sosial (*social support*) dengan *employee engagement*. Dosen yang memiliki *social support* yang positif akan mendorong tingkat *personal resources* yang tinggi juga yang kemudian akan mendorong keterlibatan dosen untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi bahkan ketika menghadapi tantangan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya semangat (*vigor*), kontribusi secara penuh (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) yang dilakukan oleh dosen dalam aktivitas pembelajaran serta pembinaan kegiatan lain di luar perguruan tinggi (*ekstrakurikuler*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil berikut:

1. *Quality work of life* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi di Surakarta.
2. *Job satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi di Surakarta.
3. *Social support* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi di Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research, and practice. Cheltenham: Edward Elgar.

Annisa, Wardhani, Amallia

- Arif, Seema and Maryam, Ilyas. (2019). "Quality Of Work-Life Model For Teachers Of Private Universities In Pakistan". *Quality Assurance in Education*. Vol. 21 No. 3, pp. 282–298.
- Balwant, Paul Tristen, Rehaana, Mohammed and Riann, Singh. (2020). "Transformational Leadership And Employee Engagement In Trinidad's Service Sector The Role Of Job Resources". *International Journal of Emerging Markets*. Vol. 15 No. 4, pp. 691-715
- Camelia, Bazgan. M. and Bazgan, M. (2011). "Stress Management and Work Performance-A Case Study". *Journal of Engineering Studies and Research*. Vol. 17 No. 3, pp. 11-17.
- Caykoylu, S. (2016). Emotional spousal support can have unintended organizational outcomes. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 69-81. Doi:10.5539/ijbm.v11n5p69
- Dewi, R. P., Narastri, I. U., Juwandi, A. (2020). Quality Of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Foy, Tommy., Rocky J. Dwyer., Roy, N., Mohamad, Saleh S. H., and Pat, Rockett. (2019). "Managing Job Performance, Social Support And Work-Life Conflict To Reduce Workplace Stress". *International Journal of Productivity and Performance Management*. pp. 1741-0401. DOI 10.1108/IJPPM-03-2017-0061
- Gaurav, K. (2012). *Quality of work life (qwl) and employee satisfaction*. Germany: Grin Verlag
- Inda, S. (2013). *Quality Of Work Life*. Canada: Shyam Singh Inda.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Marrelli, A. F. (2011). Employee Engagement And Performance Management In The Federal Sector. *Performance Improvement*, 50(5), 5–13. doi:10.1002/pfi.20216
- Moradi, E., Almutairi, D.O., Idrus, D. and Emami, R. (2013), "The Influence Of Organizational Learning Culture On Job Satisfaction Among Academic Staff", *Journal of Global Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 56-66.
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career Engagement: Bridging Career Counseling And Employee Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185–188. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01111.x
- Nuraeni, Y. (2010). Perancangan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi bidang sumber daya manusia. *Journal of Information System*, 6(1), 32-43. <https://doi.org/10.21609/jsi.v6i1.276>

Annisa, Wardhani, Amallia

- Paramita, L., Victor, P.K. L. dan Greis M.S. (2016). “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1,pp. 131-142.
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.4, Hal. 1240-1249. ISSN 2303-1174.
- Torlak, N. Gökhan., and Cemil, Kuzey. (2019). “Leadership, Job Satisfaction And Performance Links In Private Education Institutes Of Pakistan”. *International Journal of Productivity and Performance Management*. pp. 1741-0401. DOI 10.1108/IJPPM-05-2018-0182.
- Znidarsic, Jasmina And Miha, Maric. (2021). “Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers”. *Organizacija*. Vol. 54. No. 3. pp. 227-237.