



## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERLEKATAN PEGAWAI GENERASI Y DI KABUPATEN BIMA

**Hawariah<sup>a\*</sup>, Jaenab<sup>b</sup>, Khairul Amar<sup>c</sup>**

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen, [hawariah.stiebima21@gmail.com](mailto:hawariah.stiebima21@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

<sup>b</sup> Program Studi Manajemen, [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

<sup>c</sup> Program Studi Manajemen, [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

\* Korespondensi

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the significant partial influence of Quality of Work-life on Employee Engagement, the significant partial influence of Job Satisfaction on Employee Engagement, the significant simultaneous influence of Quality of Work-life and Job Satisfaction on Employee Engagement of Generation Y in Bima Regency. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this research are Millennial of Generation working in The Government office and The Grocery Stores in Bima Regency specially Lambu Subdistrict. They have age 39 year old (1981) and 27 year old (1996). This research use Lemeshow Formula to take some Sample because population in this research is not known exactly. The Sample in this research are amount 96 employees. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination tests, t tests, and f tests with the help of SPSS version 16 for Windows. The results of this study indicate that 1) Quality of work life has a significant effect on the engagement of generation Y employees in Bima Regency. 2) Job satisfaction has a significant effect on the engagement of generation Y employees in Bima Regency. 3) Quality of work life and job satisfaction have a significant effect simultaneously on the engagement of generation Y employees in Bima Regency.*

**Keywords:** *Quality of Work-life, Job Satisfaction, Employee Engagement*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keterlekatan pegawai generasi Y, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keterlekatan pegawai generasi Y, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang sudah bekerja baik di instansi pemerintah maupun karyawan toko-toko kelontong yang ada di Kabupaten Bima khususnya di Kecamatan Lambu yang berusia 39 Tahun (1981) dan usia 27 Tahun (1996). Peneliti menggunakan rumus Lemeshow untuk mengambil sampel karena populasi dalam penelitian ini masih belum dapat diketahui. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 16 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima. 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima. 3) Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlekatan Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan (human resource management) Rangkaian Aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan agar mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada perusahaan yang lebih baik dan mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Generasi Y, atau yang lebih dikenal dengan Millennials, adalah kelompok yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung mencari makna dalam pekerjaan, serta lebih memprioritaskan perkembangan karier dan pengakuan terhadap pencapaian mereka. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi, keterikatan pegawai pada pekerjaan mereka sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang relevan dengan kebutuhan dan harapan generasi ini.

Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life, QWL) adalah konsep yang merujuk pada bagaimana lingkungan kerja dan faktor-faktor yang ada di tempat kerja mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mencakup aspek seperti suasana kerja yang sehat, hubungan yang baik antara sesama pegawai dan atasan, fasilitas yang memadai, serta adanya peluang untuk pengembangan diri. Kualitas kehidupan kerja ini sangat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Sirgy (2020) mendefinisikan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai "penilaian positif individu terhadap kondisi kerja yang mencakup kepuasan dalam berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk pengembangan diri.", sedangkan Locke (2020) menekankan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mencakup dimensi kesejahteraan psikologis pegawai.

Kepuasan Kerja adalah persepsi positif yang dimiliki oleh pegawai terkait pekerjaan mereka. Ini mencakup kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas yang dikerjakan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan pengakuan yang diterima. Locke (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "sebuah perasaan positif yang dirasakan oleh individu ketika mereka mengevaluasi pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Sedangkan Judge & Bono pada 2020 menegaskan bahwa kepuasan kerja lebih dari sekadar evaluasi terhadap kondisi kerja atau kompensasi, tetapi juga melibatkan faktor kepribadian individu.

Saks (2020) mengembangkan teori keterlibatan pegawai yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai terbentuk dari dua komponen utama: keterlibatan dalam pekerjaan (job engagement) dan keterlibatan organisasi (organization engagement). Sedangkan Schaufeli dan Bakker (2020) menyatakan bahwa keterlibatan pegawai adalah "keadaan yang positif, berenergi, dan terpicu dengan pekerjaan".

Di Kabupaten Bima, seperti di banyak daerah lain, banyak organisasi yang mulai menghadapi tantangan dalam mempertahankan pegawai, terutama yang berasal dari Generasi Y. Generasi Y dikenal dengan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi. Ketidakpuasan terhadap kualitas kehidupan kerja atau rendahnya tingkat kepuasan kerja bisa berdampak pada rendahnya keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingkat turnover yang lebih tinggi, menurunnya produktivitas, dan berkurangnya kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dengan generasi Y atau Generasi milenial yang berusia 27 - 39 tahun ditemukan bahwa mereka tidak merasa puas dengan tunjangan yang di terima. Harapan yang tidak realistis, sulit bergaul, sulit memecahkan masalah dan rentang merasa depresi dan stres.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Sirgy (2020) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai "penilaian positif individu terhadap kondisi kerja yang mencakup kepuasan dalam berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk pengembangan diri."

Adapun indikator kualitas kehidupan kerja sebagai berikut Sirgy (2020) :

### **2.1.1 Kesejahteraan fisik**

- a. Kondisi fisik tempat kerja: Kebersihan, kenyamanan suhu, kualitas udara, dan pencahayaan yang mendukung kesehatan fisik.
- b. Fasilitas kesehatan: Akses ke fasilitas medis, olahraga, dan kegiatan yang mendukung kesehatan.

### **2.1.2 Kesejahteraan Sosial**

- a. Hubungan sosial antar kolega: Kualitas hubungan interpersonal dengan sesama pegawai, termasuk kerjasama dan komunikasi yang baik.
- b. Hubungan dengan atasan: Tingkat keadilan dan dukungan yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai.

### **2.1.3 Pencapaian Karier dan Pengembangan Profesional**

- a. Kesempatan untuk berkembang: Akses ke pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peluang untuk peningkatan karier.
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan: Apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian dan minat pegawai.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Locke (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "Sebuah perasaan positif yang dirasakan oleh individu ketika mereka mengevaluasi pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka."

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut Kotler dan Keller (2020) :

### **2.2.1 Kondisi Kerja (*Job Conditions*)**

- a. Fasilitas dan lingkungan kerja: Kondisi fisik tempat kerja seperti kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu, dan keselamatan kerja.
- b. Jam kerja dan beban kerja: Apakah jam kerja yang ditetapkan adil dan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

### **2.2.2 Kompensasi dan Penghargaan (*Compensation and Benefits*)**

- a. Gaji dan upah: Karyawan merasa puas jika gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan cukup untuk kebutuhan - hidup mereka.
- b. Tunjangan: Adanya manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan pensiun, dll.

### **2.2.3 Hubungan dengan Atasan (*Relationship with Supervisor*)**

- a. Dukungan dan bimbingan: Sejauh mana atasan memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas.
- b. Keadilan dan penghargaan: Apakah atasan memperlakukan karyawan dengan adil dan memberikan penghargaan atas prestasi mereka.

## **2.3 Keterlekatan Pegawai Generasi Y**

Saks (2020) mengembangkan teori keterlibatan pegawai yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai terbentuk dari dua komponen utama: keterlibatan dalam pekerjaan (*job engagement*) dan keterlibatan organisasi (*organization engagement*).

Adapun indikator Keterlekatan Pegawai Generasi Y sebagai berikut Menurut Saks (2020):

### **2.3.1 Keterlibatan Emosional (*Emotional Engagement*)**

- a. Keterikatan dengan pekerjaan: Sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan, merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan: Apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa dihargai.

### **2.3.2 Keterlibatan Kognitif (*Cognitive Engagement*)**

- a. Fokus pada pekerjaan: Sejauh mana pegawai terlibat secara mental dalam pekerjaan mereka, termasuk konsentrasi dan perhatian yang diberikan pada tugas yang sedang dikerjakan.

- b. Penggunaan keterampilan secara maksimal: Apakah pegawai merasa bahwa mereka menggunakan keterampilan dan potensi mereka secara maksimal dalam pekerjaan.

c.

### 2.3.3 Keterlibatan Perilaku (*Behavioral Engagement*)

- a. Keinginan untuk berkontribusi lebih: Sejauh mana pegawai berinisiatif untuk melakukan lebih dari sekadar tugas yang diberikan, seperti bekerja ekstra atau berkontribusi pada proyek tambahan.
- b. Komitmen untuk mencapai tujuan organisasi: Apakah pegawai merasa terikat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan berusaha keras untuk kesuksesan bersama.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018) yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dalam penelitian ini Peneliti ingin mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang sudah bekerja baik di instansi pemerintah maupun karyawan toko-toko kelontong yang ada di Kabupaten Bima khususnya di Kecamatan Lambu yang berusia 39 Tahun (1981) dan usia 27 Tahun (1996). Peneliti menggunakan rumus Lemeshow untuk mengambil sampel karena populasi dalam penelitian ini masih belum dapat diketahui. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden, kemudian dibulatkan menjadi 100, alasannya pengambilan sampel 100 responden karena jika sampel lebih besar hasilnya akan lebih baik, sebagaimana juga disarankan oleh Sugiyono (2017) dan beberapa penelitian terdahulu (Putri & Santoso, 2020; Rahmawati & Wijayanti, 2021). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 16 for windows.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Tabel

#### 1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut :

Variabel	Pernyataan	Nilai Validity	Kriteria	Standar Validitas	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	P1	0.741	>	0.300	Valid
	P2	0.400	>	0.300	Valid
	P3	0.615	>	0.300	Valid
	P4	0.459	>	0.300	Valid
	P5	0.593	>	0.300	Valid
	P6	0.741	>	0.300	Valid
Kepuasan Kerja	P1	0.620	>	0.300	Valid
	P2	0.646	>	0.300	Valid
	P3	0.654	>	0.300	Valid
	P4	0.688	>	0.300	Valid
	P5	0.674	>	0.300	Valid
	P6	0.719	>	0.300	Valid
Keterlekatan Pegawai	P1	0.623	>	0.300	Valid
	P2	0.701	>	0.300	Valid
	P3	0.586	>	0.300	Valid
	P4	0.694	>	0.300	Valid
	P5	0.403	>	0.300	Valid
	P6	0.695	>	0.300	Valid

**Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)**

Sesuai dengan pernyataan (Azwar, 2018: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan

pada semua variabel yang teliti dapat dikatakan valid karena berada diatas standar validitas yaitu > 0.300.

**2. Uji Reliabilitas**

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja (X1)	0,643	>0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,750	>0,60	Reliabel
Keterlekatan pegawai (Y)	0,676	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada variabel kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan keterlekatan pegawai (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu > 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

Karena peneliti mengikuti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joceline Giovanna (2021). Nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
>0.00 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 - 0.40	Agak Andal
>0.40 - 0.60	Cukup Andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat Andal

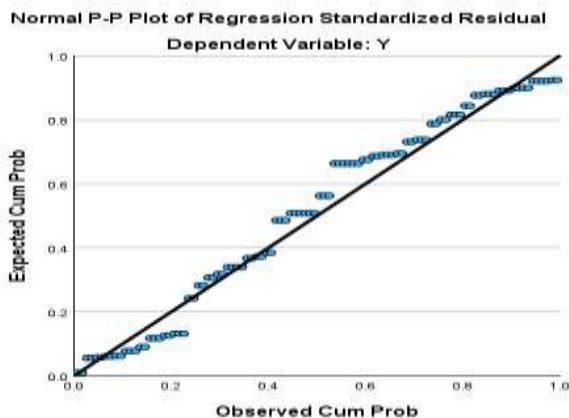
Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan keterlekatan pegawai (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu > 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

**3. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut :

**Table 3. Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa grafik normal, P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar grafik diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagoanal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas maka peneliti melakukan uji Kolmogrov – Smirnov dengan hasil sebagai berikut :

**Table 4. Hasil Uji Kolmogrov – Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000	
	Std. Deviation	.82864774	
Most Extreme Differences	Absolute	.134	
	Positive	.101	
	Negative	-.134	
Test Statistic		.134	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<.01	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	<.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	
			.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji kolmogrov – Smirnov, terlihat nilai Asymp . Sig memiliki nilai  $>0,1^c$  . Setelah di uji secara statistik dengan uji kolmogrov smirnov, diperoleh hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,1 sehingga dapat dikatakan nilai signifikansi  $> 0,05$  yang artinya residual data regresi berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji Multikolinearitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.116	.949		.122	.903		
	X1	.150	.037	.126	4.077	<.001	.871	1.149
	X2	.838	.028	.907	29.430	<.001	.871	1.149

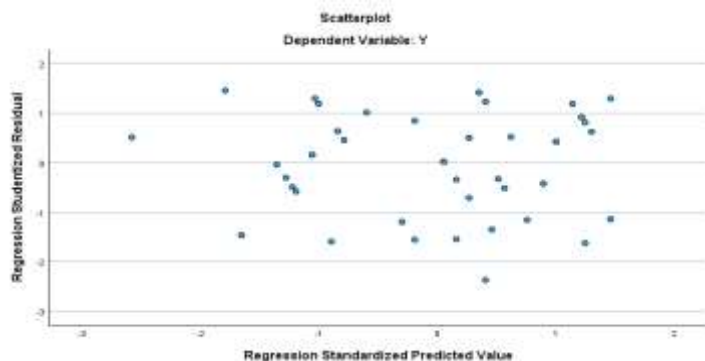
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai Collinearity Statistics dari tabel diatas diperoleh nilai tolerance untuk kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan keterlekatan pegawai (Y) jika nilai tolerance  $0,871 > 0,10$  dan nilai VIF  $2.437 < 10.000$ . jadi berdasarkan pengambilan kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan tabel diatas, dapat dinilai bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak berbentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.

d. Uji Autokorelasi

Adapun hasil uji Autokorelasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Table 7. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 <sup>a</sup>	.920	.918	.837	1.825

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai DW dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson (1.825) nilai k (2) dan n (100) dengan signifikansi 5% nilai DU (1.582) < nilai Durbin Watson >4-D(1.502) artinya tidak ada gejala autokorelasi.

**4. Uji Regresi Berganda**

Berdasarkan perhitungan regresi berganda kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan keterlekatan pegawai (Y) dengan di bantu program SPSS dalam perhitungannya dan memperoleh hasil sebagai berikut :

**Table 8. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.116	.949		.122	.903		
	X1	.150	.037	.126	4.077	<.001	.871	1.149
	X2	.838	.028	.907	29.430	<.001	.871	1.149

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut : **Y = 116 + 150 (X1) + 838 (X2) + e**

- a. Nilai konstanta =  $\alpha$  = artinya jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja konstan atau sama dengan nol maka keterlekatan pegawai Generasi Y di Kabupaten Bima akan naik sebesar 116 .
- b. Koefisien regresi variabel =  $\beta_1$  = 150 artinya jika kualitas kehidupan kerja naik sebesar 1% dimana kualitas kehidupan kerja konstan maka kualitas kehidupan kerja pegawai Generasi Y Di Kabupaten Bima akan naik sebesar 150.
- c. Koefisien regresi variabel =  $\beta_2$  = . 838 artinya jika kepuasan kerja naik sebesar 1% dimana kepuasan kerja konstan maka kepuasan kerja pegawai Generasi Y Di Kabupaten Bima akan naik sebesar 838.

**5. Analisis Koefisien Korelasi**

Adapun hasil Analisis Koefisien Korelasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.920	.918	.837

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien berganda yaitu sebesar 0,959 (95,9%) artinya tingkat keeratn hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlekatan Pegawai Generasi Y di Kabupaten Bima sangat kuat sebesar 0,955.

## 6. Analisis Determinasi

Adapun hasil Analisis Koefisien determinasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Table 8. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.920	.918	.837

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari pengujian yang terlihat dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,959 dan nilai koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,920 artinya hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlekatan Pegawai Pegawai Generasi Y di Kabupaten Bima adalah sebesar 92% sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji T (Parsial)

Adapun hasil Uji T (Parsial) menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Table 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.116	.949		.122	.903		
	X1	.150	.037	.126	4.077	<,001	.871	1.149
	X2	.838	.028	.907	29.430	<,001	.871	1.149

a. Dependent Variable: Y

### a. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai .

Berdasarkan hasil output SPSS versi 16 diatas antara Kualitas kehidupan kerja dengan keterlekatan pegawai maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4.077$  kemudian nilai  $t_{hitung}$  tersebut akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-3$  dengan  $k$  adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka ( $dk$ ) =  $100-3 = 97$ , dan taraf kesalahan 5% ( $0,05$ ) =  $a/2 = 0,05/2 = 0,025$  untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai  $t_{tabel}$  (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 1,984 .

Jika di bandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ , maka nilai  $t_{tabel}$  lebih kecil dari  $t_{hitung} = (1,984 < 4.077)$ , artinya variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keterlekatan pegawai Generasi Y (Y) di Kabupaten Bima atau  $H_1$  diterima.

Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Supriyadi Nurhalizah (2024) Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterlekatan Karyawan pada Generasi Z, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap keterlekatan karyawan pada karyawan generasi Z, ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja diperusahaan baik maka keterlekatan karyawan juga akan baik. Selain itu, kualitas kehidupan kerja berperan sebesar 34.8% terhadap keterlekatan karyawan pada karyawan generasi Z.

### b. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 16 diatas antara kepuasan kerja dengan keterlekatan pegawai maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 29,430$  kemudian nilai  $t_{hitung}$  tersebut akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-3$  dengan  $k$  adalah variabel bebas dan terikat = 3, maka ( $dk$ ) =  $100-3 = 97$ , dan taraf kesalahan 5% ( $0,05$ ) =  $a/2 = 0,05/2 = 0,025$  untuk uji dua pihak ( dua kali test ) pihak kanan dan kiri didapat nilai  $t_{tabel}$  (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 1,984. Jika dibandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ , maka nilai  $t_{tabel}$  lebih kecil dari  $t_{hitung} = (1,984 < 29,430)$  , artinya kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keterlekatan pegawai Generasi Y (Y) di Kabupaten Bima atau  $H_2$  diterima.

Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian yang di lakukan oleh Nurheni, Sukmawati., & Dirdjosuparto. (2019) yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlekatan Pegawai Generasi X dan Generasi Y pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlekatan pegawai pada Generasi X dan Generasi Y.

## 8. Uji F (Simultan)

Adapun hasil Uji F (Simultan) menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

**Table 10. Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.131	2	390.065	556.588	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	67.979	97	.701		
	Total	848.110	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil output SPSS versi 16 diatas diantara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterlekatan pegawai maka di peroleh nilai  $f_{hitung} = 556,558$  kemudian nilai  $f_{hitung}$  tersebut akan di bandingkan dengan  $f_{tabel}$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-3$  dengan  $k$  adalah variabel bebas dan terikat = 3, maka ( $dk$ ) =  $100-3 = 97$ , dan taraf kesalahan 5% ( $0,05$ ) =  $a/2 = 0,05/2 = 0,025$  untuk uji dua pihak ( dua kali test ) pihak kanan dan kiri di dapat nilai  $f_{tabel}$  ( pada lampiran tabel daftar distribusi f) adalah sebesar 3,09.

Jika di bandingkan antara nilai  $f_{tabel}$  dan  $f_{hitung}$ , maka nilai  $f_{tabel}$  lebih kecil dari  $f_{hitung} = (3,09 < 556,558)$ , artinya variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keterlekatan pegawai Generasi Y (Y) di Kabupaten Bima atau  $H_3$  diterima.

Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurheni., Sukmawati., & Dirdjosuparto. (2019) yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterlekatan Pegawai Generasi X dan Generasi Y pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Keterlekatan Pegawai Generasi X dan Generasi Y pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterlekatan kerja pegawai generasi Y di Kabupaten Bima, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima, demikian pula kepuasan kerja yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y. Secara simultan, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan pegawai generasi Y di Kabupaten Bima.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, saran yang diberikan adalah diharapkan kepada Pimpinan Organisasi agar terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pegawai agar tercipta keterlekatan pegawai secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan guna memvalidasi hasil penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain ataupun objek penelitian yang lebih luas sehingga dapat memperoleh temuan yang lebih akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.  
 [2] Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- [3] Choo, W. L., & Tan, C. K. (2020). Work-life balance and job satisfaction among employees in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 12-20. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p12>
- [4] Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)." *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Hewitt, A. (2020). Employee engagement and organizational performance. *Human Resource*.
- [7] Ferdinand, A., & Andika, F. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan pegawai di sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 45-59.
- [8] Kotler, P., & Keller, K. L. (2020). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- [9] Lodahl & Kejner. 2013. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" *jurnal Enterpreuner dan Manajemen Sains* 3(2) : 224-231.
- [10] Oliver, R. L. (2020). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. McGraw-Hill.
- [11] Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2020). *The drivers of employee engagement*. The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).
- [12] Saks, A. M. (2020). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2019-0216>
- [13] Sirgy, M. J. (2020). *Quality of life and work life balance*. Springer.
- [14] Sondang, R. (2020). Pengaruh faktor organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai generasi Y di sektor pelayanan publik. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(3), 102-115.