

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Milenial

Fitri Aryani^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: fitriaryani418@gmail.com

Submit: 14-09-2024 | Revisi : 07-10-2024 | Terima : 14-10-2024 | Terbit online: 15-02-2025

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta, perusahaan makanan dan minuman yang berfokus pada penjualan online. Peningkatan permintaan selama hari-hari besar dapat menyebabkan overload serta menjadi beban kerja yang tinggi bagi karyawan, namun juga dapat menjadi kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 27 untuk menguji penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan menggunakan total sampel yang dilakukan terhadap 47 orang karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta Hasil penelitian ini menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} 1,788 < t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,081 < 0,05$ secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan memperoleh $t_{hitung} 2,197 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan memperoleh nilai $F_{hitung} 18,277 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000$ ($sig 0,000 < 0,05$) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

Abstract - This study aims to determine the influence of quality work of life and employee engagement on employee performance at PT Titik Temu Milenial Jakarta, a food and beverage company focusing on online sales. Increased demand during peak days can lead to overload and high workload for employees, but it can also be an opportunity for them to develop skills and improve job quality. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, and SPSS version 27 was used to process the data to test this study. The sampling technique used was Non-Probability Sampling with a total sample size of 47 employees of PT Titik Temu Milenial Jakarta. The results of this study indicate that Quality work of life obtained a t -value of $1.788 < t$ -table 2.012 with a significance value of $0.081 < 0.05$, partially indicating no significant influence on Employee Performance. Employee Engagement obtained a t -value of $2.197 > t$ -table 2.012 with a significance value of $0.033 < 0.05$, partially indicating a significant influence on Employee Performance. Quality work of life and Employee Engagement obtained an F -value of $18.277 > F$ -table 3.20 with a significance value of 0.000 ($sig 0.000 < 0.05$), indicating that they simultaneously have a significant influence on Employee Performance.

Keywords : Quality work of life, Employee Engagement, Employee Performance

1. Pendahuluan

Kapasitas organisasi untuk mengelola asetnya secara efektif menentukan tingkat keberhasilannya. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting. Tenaga kerja adalah proses di mana struktur formal perusahaan atau organisasi lain disusun untuk memaksimalkan potensi karyawannya guna mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang sulit namun sangat signifikan bagi suatu instansi atau bisnis. Alasannya, tujuan lembaga mungkin sulit dicapai dan kinerja karyawan dapat menurun jika penilaian yang salah dilakukan terhadap sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan sejumlah elemen yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja di tempat kerja tidak selalu meningkat; kadang-kadang, itu turun. Beberapa hal mungkin berkontribusi terhadap hal ini, termasuk kualitas kehidupan kerja yang tidak memuaskan, yang mencakup hal-hal seperti gaji rendah, kurangnya peluang kemajuan, dan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Pandangan negatif karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan secara keseluruhan menyebabkan ketidakhadiran yang berlebihan dan produktivitas yang buruk, yang keduanya berkontribusi terhadap penurunan



kinerja karyawan. Ketika sebuah bisnis gagal memenuhi ekspektasi karyawannya terhadap keseimbangan kerja di rumah dan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja karyawan merosot dan kinerja menurun.

Pentingnya memahami hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja semakin meningkat seiring dengan banyaknya orang yang menghadapi tuntutan pribadi yang rumit selain tekanan pekerjaan yang tinggi. Keseimbangan kehidupan kerja, hubungan kerja yang sehat, kebijakan kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja yang ramah merupakan komponen kehidupan kerja yang berkualitas tinggi. Sementara itu, keterlibatan karyawan merupakan ukuran seberapa besar investasi, antusiasme, dan dedikasi pekerja terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu industri dimana PT Titik Temu Millennial yang bergerak aktif dengan merek dagang perusahaan adalah Mbun Brownies Panggang. Berdiri sejak tahun 2016, Mbun Brownies Panggang masih bertahan hingga saat ini. Brownies Panggang Mbun bisa terdapat di empat lokasi berbeda yakni di Jakarta, Depok, Bintaro, dan Bekasi. Brownies panggang dibuat dengan model bisnis rumahan yang menekankan pada penjualan barang secara online. Selain itu, pendekatan *Made by Order* kami memastikan klien mendapatkan brownies yang hangat dari oven, yang merupakan cara unik untuk mencicipinya. Menampilkan slogan "Panas Dari Oven". Untuk menerima pesanan pesan antar, Mbun Brownies Panggang kini bekerja sama dengan Go Food, Grab Food, dan Shopee Food.

Pada periode sibuk seperti Lebaran dan Imlek, permintaan pelanggan biasanya meningkat secara signifikan. Hal ini dapat menyebabkan overload pesanan dan meningkatkan beban kerja bagi karyawan. Situasi overload pesanan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan mengembangkan diri. Dengan menghadapi tantangan yang lebih besar, karyawan dapat mengasah keterampilan seperti manajemen waktu, kemampuan multitasking, dan penyelesaian masalah. Pengembangan keterampilan ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan memberikan rasa pencapaian yang positif.

Studi sebelumnya telah menemukan perbedaan hasil terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, variabel kualitas kehidupan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Syahidin et al., 2022). Selain itu, menurut (Nugroho & Ratnawati, 2021) beberapa faktor tertentu telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat pernyataan bahwa variabel keterlibatan karyawan dan keterlibatan kerja yang memiliki dampak simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Maylinawaty & Fiyul, 2023).

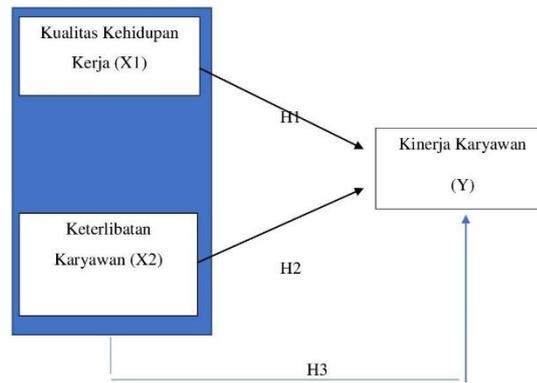
PT Titik Temu Milenial perlu melakukan perencanaan dan persiapan yang matang untuk mengantisipasi peningkatan permintaan selama lebaran dan imlek atau hari besar lainnya. Ini melibatkan penentuan jumlah karyawan yang diperlukan, peningkatan stok barang, dan memperkuat insfaktur operasional agar dapat menangani beban kerja yang lebih besar. Karyawan perlu dilatih untuk menghadapi peningkatan pesanan dan beban kerja yang lebih tinggi selama periode sibuk pada hari-hari besar seperti lebaran dan imlek. Pelatihan ini dapat meliputi manajemen waktu.

2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan, sedangkan satu variabel dependen yakni kinerja kerja. Dimana menurut William B Werther dan Keith Davis dalam (Ngalimun et al., 2022), *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) adalah kegiatan atau usaha organisasi yang dilaksanakan secara terencana dan terarah bertujuan untuk memberikan peluang seluas-luasnya kepada para pekerja agar dapat berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang menguntungkan, aman, dan mendukung karyawan serta meningkatkan kepuasan dengan adanya kesempatan bagi karyawan dengan peluang mengembangkan karirnya akan memberikan penghargaan khusus bagi karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam (Rahmatika & Widia, 2023), kinerja individu diartikan sebagai sejauh mana pekerjaannya memenuhi tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Robbins (2006) menjelaskan kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Sinambela & Lestari, 2022).

Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R^2 . Nilai komputasi setiap variabel independen direferensikan silang dengan nilai tabel terkait dan margin kesalahan 5% yang dinyatakan sebagai ($\alpha = 0,05$). Hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen terjadi apabila $t_{hitung} >$ nilai tabel (Winantian et al., 2024a). Ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Di bawah ini adalah gambaran kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis:

- H1 : Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial
- H2 : Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial
- H3 : Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Menggunakan instrumen penelitian, data dikumpulkan dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang mapan. Populasi didefinisikan sebagai seluruh ciri, tidak hanya kuantitas, dari suatu item atau topik yang diteliti. Disiplin, kepribadian, minat, dan cara berbicara hanyalah beberapa dari sifat unik yang dimiliki setiap individu (Nilwati, SPt & Ir. Nelzi Fati, 2023). Berdasarkan argumen sebelumnya, dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang dapat dianggap sebagai item penelitian apakah itu makhluk hidup, benda mati, gejala, hasil tes, atau bahkan suatu peristiwa dapat dianggap sebagai bagian dari populasi. Dalam penelitian, populasi juga dapat dilihat sebagai keseluruhan unit analisis yang atributnya akan dinilai. Apa pun yang akan dipelajari atau diperiksa disebut dengan unit analisis.

Pada tabel 1, sebanyak empat puluh tujuh individu, termasuk administrator, pengemas, pendukung, asisten, dan manajer media sosial, menjadi populasi dalam penelitian ini.

Tabel 1. Jumlah Populasi

| No | Bagian/ Jabatan | Jumlah |
|-----------------|------------------------|--------|
| 1. | Admin | 11 |
| 2. | Backer | 12 |
| 3. | Packer | 12 |
| 4. | Helper | 9 |
| 5. | Pengelola Media Sosial | 3 |
| Jumlah Karyawan | | 47 |

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data yang dipergunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Titik Temu Milenial sebanyak 47 responden. Teknik *nonprobability sampling* adalah suatu metode pemilihan sampel dari suatu populasi yang tidak menggunakan pemilihan acak (Goso, 2022). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Salah satu metode untuk menentukan ukuran sampel adalah pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi.

Mempertimbangkan faktor-faktor lain selain populasi, penelitian yang menggunakan metodologi *sampling* akan memberikan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, peneliti harus mempertimbangkan faktor-faktor ini agar dapat melakukan pencarian informasi yang menghasilkan data yang representatif, sehingga penelitian ini dapat dianggap asli.

Salah satu cara untuk mengumpulkan informasi di lapangan adalah dengan pengumpulan data instrumen. Berikut ini adalah merupakan teknik dalam pengumpulan data penelitian yang akan peneliti gunakan, yaitu:

1. Observasi

Salah satu cara memperoleh informasi adalah dengan observasi dan pendokumentasian secara cermat terhadap kejadian-kejadian yang diteliti. Penggunaan mata sebagai pengumpul data disebut observasi. Pendekatan penelitian kuantitatif juga sering menggunakan observasi sebagai strategi pengumpulan data. Untuk memahami pertanyaan-pertanyaan penelitian, observasi bermuara pada melibatkan kelima indera—penglihatan, penciuman, pendengaran, sentuhan, dan rasa. Pertanyaan penelitian mungkin lebih baik dijawab

dengan melakukan observasi untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai suatu fenomena atau rangkaian kejadian (Saat & Mania, 2020).

2. Kuesioner

Untuk mengumpulkan informasi, peneliti sering menggunakan kuesioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh partisipan. Dalam sampel yang cukup besar dan tersebar secara geografis, kuesioner mungkin berguna. Ada beberapa cara berbeda untuk menyebarkan kuesioner: secara langsung, melalui surat, atau online. Pertanyaan tersebut dapat bersifat terbuka atau tertutup, dan dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Saat & Mania, 2020).

3. Wawancara

Menurut Arikunto dalam (Samsu, 2017), wawancara merupakan suatu bentuk dialog di mana pewawancara berusaha mendapatkan informasi dari terwawancara. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui interaksi langsung yang terarah antara penulis dan sumber informasi, dengan bantuan daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

4. Dokumentasi

Penelitian dokumentasi, atau pengumpulan data dokumenter, melibatkan pengumpulan informasi yang berasal dari catatan atau dokumen. Proses analisis terhadap dokumen ini sering disebut analisis isi. Dalam analisis isi, data yang dianalisis tidak hanya melibatkan perhitungan dasar, tetapi juga mencakup analisis yang berkaitan dengan berbagai variabel yang relevan, termasuk variabel sosiologis dan psikologis dari data yang dikumpulkan (Fatihudin, 2020).

5. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono dalam (Isnaeni et al., 2020), studi pustaka merujuk pada analisis teoritis yang dilakukan terhadap beberapa referensi ilmiah dengan cara memeriksa dan membaca kembali literatur yang ada. Sumber data yang digunakan mencakup literatur yang relevan, seperti buku, jurnal, atau artikel ilmiah yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Teknik pengumpulan data ini melibatkan pencarian informasi mengenai berbagai hal atau variabel yang tersedia dalam bentuk catatan, buku, makalah, artikel, dan jurnal lainnya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa baik suatu variabel dari gagasan yang diteliti diukur. Nilai yang rendah berhubungan dengan alat ukur yang kurang dapat diandalkan (Machali, 2021a). Korelasi substansial dengan total gulungan diperlukan untuk uji validitas. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, menentukan df r tabel adalah r tabel = $47 - 2 = 45$, maka pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja X1

| No Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,784 | 0,287 | Valid |
| 2 | 0,788 | 0,287 | Valid |
| 3 | 0,660 | 0,287 | Valid |
| 4 | 0,725 | 0,287 | Valid |
| 5 | 0,763 | 0,287 | Valid |
| 6 | 0,516 | 0,287 | Valid |
| 7 | 0,779 | 0,287 | Valid |
| 8 | 0,734 | 0,287 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan X2

| No Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,809 | 0,287 | Valid |
| 2 | 0,665 | 0,287 | Valid |
| 3 | 0,545 | 0,287 | Valid |
| 4 | 0,691 | 0,287 | Valid |
| 5 | 0,394 | 0,287 | Valid |
| 6 | 0,390 | 0,287 | Valid |
| 7 | 0,687 | 0,287 | Valid |
| 8 | 0,758 | 0,287 | Valid |

Dari hasil dari tabel 2. Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$

(0.287). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) valid. Pada tabel 3, Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X2) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Keterlibatan Karyawan (X2) memperoleh angka r hitung > r tabel (0.287). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Keterliatan Karyawan (X2) valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

| No Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,694 | 0,287 | Valid |
| 2 | 0,644 | 0,287 | Valid |
| 3 | 0,426 | 0,287 | Valid |
| 4 | 0,804 | 0,287 | Valid |
| 5 | 0,685 | 0,287 | Valid |
| 6 | 0,666 | 0,287 | Valid |
| 7 | 0,805 | 0,287 | Valid |
| 8 | 0,722 | 0,287 | Valid |
| 9 | 0,721 | 0,287 | Valid |
| 10 | 0,426 | 0,287 | Valid |

Dari hasil tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh angka r hitung > r tabel (0.287). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata “reliable” yang bias diartikan sebagai dapat dipercaya. Konsistensi, kebenaran, stabilitas, dan ketergantungan adalah definisi lebih lanjut dari reliabilitas. Jika temuan tes konsisten dengan variabel yang dinilai, maka instrumen penelitian tersebut sangat andal (Machali, 2021b). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronsbach’s alpha-nya lebih besar dari 0,7, dan tidak reliabel jika kurang dari 0,7. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut konsisten dan dapat digunakan untuk pengukuran berulang. Selain itu, tes ini membantu dalam mengembangkan indikator untuk setiap variabel. Berikut temuan uji reliabilitas penelitian untuk masing-masing variabel:

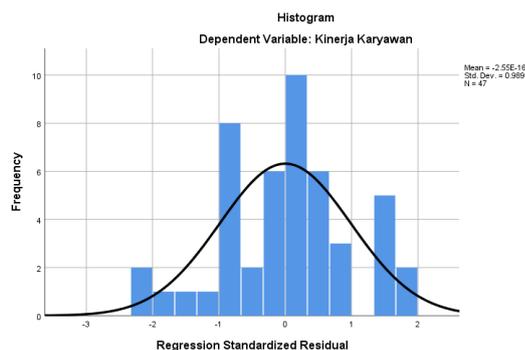
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach’s Alpha | Koefisien Cronbach’s Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|------------------------|----------------------------|------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja (X1) | 0,858 | 0.70 | Reliabel |
| Keterlibatan Karyawan (X2) | 0,776 | 0.70 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,852 | 0.70 | Reliabel |

Dari hasil tabel 5. Uji Reliabilitas di atas, mampu dilihat bahwasanya nilai cronbach’s alpha Kualitas Kehidupan Kerja (X1) 0.858, Keterlibatan Karyawan (X2) 0,776, serta Kinerja Karyawan (Y) 0.852 yang mana keseluruhan variabel memperlihatkan nilai cronbach’s alpha > 0.70. dengan demikian mampu disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

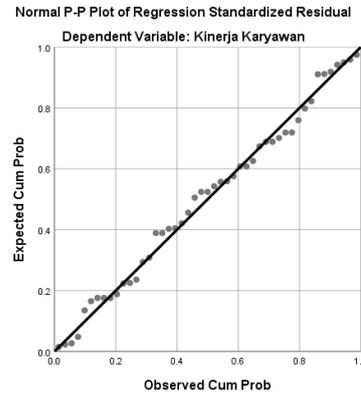
3.2.1. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram

Uji Normalitas menentukan apakah sebaran variabel independen dan dependen normal atau tidak. Pengujian data dan analisis statistik merupakan komponen penting dari setiap model regresi yang kredibel (Hafni Sahir, 2021). Jika nilai sisa normal atau mendekati normal, Anda dapat menggunakan Grafik Histogram dan Diagram Plot Probabilitas sebagai panduan untuk melakukan Uji Normalitas.

Pada gambar 2. grafik histogram, menunjukkan data yang berbentuk lonceng, menandakan bahwa data tersebut dapat dikatakan distribusi normal. Distribusi normal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata, dan nilai ekstrem (baik yang sangat tinggi maupun sangat rendah) relatif jarang terjadi.



Gambar 3. Grafik Normal P.P Plot Regression Standardized Residual

Gambar 3. P.P. Normal Plot of Regression Standardized Residual, residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal dan tidak melebar pada garis lurus, sebagian besar titik data berada di dekat garis diagonal 45 derajat, yang berarti distribusi data adalah residual normal.

Tabel 6. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 47 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.11400928 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .089 |
| | Negative | -.072 |
| Test Statistic | | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |

Dari hasil tabel 6, diketahui hasil Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai yang signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka bisa dinyatakan angka tersebut berdistribusi data residual normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat dinilai dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi nilai. Multikolinearitas dapat ditemukan dengan membandingkan dengan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, multikolinearitas tidak dianggap ada.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

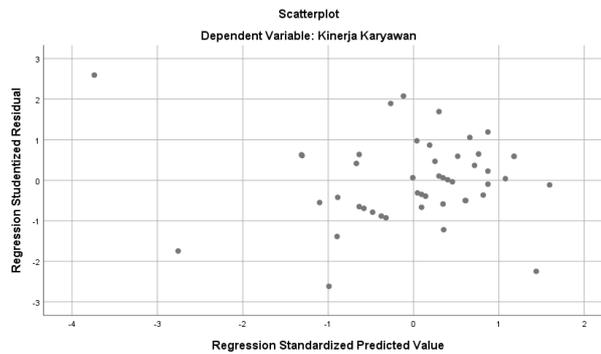
| Model | Coefficients ^a | | | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|-------------------------|-----|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | | | | | | |
| 1 (Constant) | 18.930 | 4.345 | | 4.357 | .000 | | | |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X1) | .290 | .162 | .320 | 1.788 | .081 | .388 | 2.579 | |
| Keterlibatan Karyawan (X2) | .445 | .203 | .393 | 2.197 | .033 | .388 | 2.579 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari table 7 dapat diketahui, hasil uji multikolinearitas, pada nilai tolerance $0,388 > 0,10$ dan jumlah nilai VIF $2,579 < 10$. Maka dapat dikatakan multikolinearitas tidak terjadi.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat Heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas kesalahan (residual) dari model regresi tidak konstan di seluruh rentang nilai predictor (variabel independen). Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas maka digunakan uji scatterplot.



Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bila tidak terdapat pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Namun demikian bisa dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Ketika dua atau lebih variabel independen menjadi penentu pertumbuhan nilai suatu variabel, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperkirakan naik dan turunnya variabel tersebut. Tujuan dari model regresi dasar ini adalah untuk meramalkan ketergantungan variabel terikat menggunakan beberapa variabel persamaan dalam regresi berganda (Mayasari & Safina, 2021). Analisis Regresi Berganda ialah Alat statistik yang efektif untuk melacak keselarasan regresi, Analisis Regresi Linier Berganda (MLRA) dapat memperkirakan nilai variabel independen dalam kaitannya dengan nilai variabel independen dan mengungkap potensi variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen parsial atau simultan.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.930 | 4.345 | 4.357 | .000 | | |
| | Kualitas Kehidupan Kerja | .290 | .162 | 1.788 | .081 | .388 | 2.579 |
| | Keterlibatan Karyawan | .445 | .203 | 2.193 | .033 | .388 | 2.579 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 18,930 + 0,290 X1 + 0,445 X2 \quad (1)$$

Dari tabel 8 dan persamaan (1), maka: 1) Konstanta sebesar 18,930, pada saat variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) konstan yang merupakan tanda positif. 2) Pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0,290 menyatakan Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,290 jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat sebesar satu satuan, selama variabel bebas lainnya tetap. 3) Variabel Keterlibatan Karyawan (X2) berpengaruh dengan nilai koefisien sebesar 0,445. Konstanta yang dihasilkan adalah positif. Konstanta berikutnya adalah positif, menunjukkan bahwa meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,445 jika Keterlibatan Karyawan diperbaiki dengan menerima bahwa variabel independen lainnya tetap stabil.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji T (Parsial)

Tujuan dari uji parsial yang sering disebut dengan uji t adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas dalam analisis regresi parsial. Nilai komputasi setiap variabel independen direferensikan silang dengan nilai tabel terkait dan margin kesalahan 5% yang dinyatakan sebagai ($\alpha = 0,05$). Hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen terjadi apabila $t_{hitung} >$ nilai tabel (Winantisan et al., 2024a).

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|-------------------------------|---------------------------|-------------|
| | | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 4.357 | .000 |
| | Kualitas Kehidupan Kerja (X1) | 1.788 | .081 |
| | Keterlibatan Karyawan (X2) | 2.197 | .033 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui pada tabel 9 Jumlah T_{hitung} untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) ialah 1.788, dan nilai T_{hitung} untuk variabel Keterlibatan Karyawan (X2) adalah 2.197. Dimana rumus berikut digunakan untuk menemukan hasil T_{tabel} dari penelitian ini:

$$T_{tabel} = 0,05/2 ; 47-2-1 = 0,025 ; 44 = 2,015$$

Disimpulkan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terdapat $t_{hitung} 1,788 < t_{tabel} 2,015$ dan nilai Sig. $0.081 > 0.05$ sedangkan Keterlibatan Karyawan (X2) terdapat $t_{hitung} 2.197 > t_{tabel} 2,015$ serta nilai Sig. $0.033 > 0.05$. Dengan demikian Kualitas Kehidupan Karyawan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan (Y) serta Keterlibatan Karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Milenial.

3.4.2. Uji F (Simultan)

Uji Simultan, yang sering disebut dengan Uji F, menentukan apakah suatu variabel terikat dipengaruhi oleh semua variabel bebas model pada saat yang bersamaan (Winantisan et al., 2024b).

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 370.574 | 2 | 185.287 | 18.277 | .000 ^b |
| | Residual | 446.064 | 44 | 10.138 | | |
| | Total | 816.638 | 46 | | | |

Berdasarkan hasil tabel 10 nilai F hitung sebesar 18.277, yang lebih besar dari nilai F tabel, ditemukan. Nilai F tabel dicari dengan menggunakan persamaan berikut:

$$F_{tabel} = F(2 ; 47 - 2)$$

$$F_{tabel} = F(2 ; 45) = 3,21$$

Oleh karena itu, nilai F hitung $18.277 > F$ tabel 3,21, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa baik Kualitas Kehidupan Kerja (X1) maupun Keterlibatan Karyawan (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi R^2

Meneliti sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah cara umum untuk menggambarkan koefisien determinasi dalam teori. Jika koefisien determinasi model regresi tetap rendah atau mendekati nol, berarti pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin menurun. Sebaliknya jika nilainya mendekati 100% berarti pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Rumus koefisien determinasi (Hafni Sahir, 2021).

3.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dalam Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur kontribusi guna dari sebuah item variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sehubungan dengan variabel dependen yaitu Kinerja

Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Detterminasi (R2) Parsial X1

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .628 ^a | .394 | .380 | 3.317 |

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Bedasarkan hasil dari Uji Koefisien Determinasi Parsial dalam tabel 11, nilai Adjusted R Square variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,380 atau sama dengan 38,0 % , menunjukkan pengaruh yang kuat pada PT Titik Temu Milenial.

Table 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Parsial X2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .643 ^a | .414 | .401 | 3.261 |

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan

Bedasarkan hasil dari Uji Koefisien Determinasi Parsial dalam tabel 12, nilai Adjusted R Square variabel Keterlibatan Karyawan (X2) yaitu sebesar 0,401 atau sama dengan 40,1 % , menunjukkan pengaruh yang kuat Pada Titik Temu Milenial.

3.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Simultan

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .674 ^a | .454 | .429 | 3.184 |

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 13, peneliti menemukan bahwa hasil dari Uji Koefisien Determinasi simultan menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429 atau 42,9%. Ini memperlihatkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) mendapat nilai sebesar 0,429 atau 42,9% memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Milenial. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini dipengaruhi sebesar 57,1%.

4. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada uji T Parsial dimana Kualitas Kehidupan Karyawan (X1) terdapat terdapat $t_{hitung} 1,788 < t_{tabel} 2,015$ dan nilai Sig. $0.081 > 0.05$ sedangkan Keterlibatan Karyawan (X2) terdapat $t_{hitung} 2.197 > t_{tabel} 2,015$ serta nilai Sig. $0.033 > 0.05$. Sehingga dapat kesimpulannya Kualitas Kehidupan Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan Keterlibatan Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk uji F Simultan dimana nilai F hitung $18.277 > F_{tabel} 3,21$, dan nilai sig. $0.000 < 0,05$ variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan keterlibatan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Fatihudin, D. (2020). *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.
- Goso. (2022). Metode Penelitian Bisnis. In *Syria Studies* (Vol. 7).
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro: Penerbit KBM Indonesia.
- Isnaeni, H. et al. (2020). Studi pustaka evaluasi konseling individu dalam rehabilitasi penyalahgunaan Napza. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(3), 107–113. <https://doi.org/10.26539/teraputik.33277>
- Machali, I. (2021a). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Machali, I. (2021b). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.

- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Jurnal bisnis mahasiswa. *Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan*, 63–76.
- Maylinawaty, L., & Fiyul, A. Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Honorer. *Jurnal Empire*, 3(1).
- Ngalimun et al. (2022). Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Nilwati, SPt, M., & Ir. Nelzi Fati, M. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Buku Ajar Metodologi Penelitian*.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rahmatika, A. N., & Widia, S. (2023). Peran Quality Work of Life Guna Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 06(01), 1–11.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4).
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development* (1st ed.; Rusmini, Ed.). Jambi: Pusaka Jambi.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Syahidin, S. et al. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Winantisan, R. N. N. et al. (2024a). the Effect of Age and Gender Diversity on the Board of Commissioners and Directors. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1–12.
- Winantisan, R. N. N. et al. (2024b). the Effect of Age and Gender Diversity on the Board of Commissioners and Directors. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1–12.