

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, D. R., & Gautam, D. K. (2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, 52(1), 40–53. <https://doi.org/10.1108/17542431011018534>
- Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional (KEPO)*, 4(1), 9–17. <https://doi.org/10.36590/kepo.v4i1.570>
- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. E. D. (2020). Quality of work life di era 5.0: Tinjauan Literatur. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 116–129. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/view/88/85>
- Anggraeny, Akhasan, & Bachtiar, Y. (2023). Penerapan Sistem Quality Of Work Life Pada Bank Syariah Indonesia Kota Pare-Pare. *Implementation Of Quality Of Work-Life System At Bank Syariah Indonesia In. Journal AK-99*, 3(1), 145–149. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/ak99/article/view/2289/1464>
- Ardiansyah, F., & Budiono. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16341>
- Ardiyanti, B. W. A., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap quality of work life pada karyawan generasi milenial. *Cognicia*, 9(1), 53–61. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14187>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Journal Riset Manajemen*, 1(1), 25–35. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/37>
- Astari, K., Kadiyono, A., & Batubara, M. (2022). Adaptasi alat ukur the employee engagement scale (Ees). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 511–520. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/752/534>
- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>
- Astuti, S. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 1–23. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v17i1.198>
- Aycsegül, A., & Erkan, M. (2018). The effects of quality of work life on burnout syndrome: A study on hospitality industry. *Journal of Tourismology*, 4(1), 35–53. <https://doi.org/10.26650/jot.2018.4.1.0006>
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 498–505.

- <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5191/3746>
- Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 61–74. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.426>
- Basri, B., Abdillah, H., & Utami, T. (2022). *Sosialisasi Dampak Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi Socialization Of The Impact Of Nurse Turnover On The Quality Of Services In Sekarwangi Hospital , Sukabumi Regenc.* 4(2), 218–228.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Cahyo, P. N., & Prabowo, R. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(02), 196–209. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.1937>
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., & Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283–289. <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3), 198–209. <https://doi.org/10.7454/arsi.v4i3.4012>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Daris, E., Umi Anisah, H., & Dewi, M. (2021). Pengaruh Career Management, Career Adaptability Terhadap Employee Engagement Dengan Job Security Sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada Pt Adaro Indonesia Site Kalimantan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1879–1896. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i11.451>
- Devi, B. R., & Hajamohideen, O. . (2018). A Study on Quality of Work Life among Nurses Working in Private hospitals an Thanjavur, Tamilnadi seafarers---scopus journal. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 20(4), 61–63. <https://doi.org/10.9790/487X-2004026163>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Dima, R. P. (2022). Analisis Faktor Quality Of Work Life (Qwl) yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 70–86. <https://doi.org/10.32511/bisman.v2i2.56>
- Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar

- Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 538–546. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179>
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484>
- Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 10(1), 106–111. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60185>
- Fakhri, R. F., Indi, D., & Mas'ud, F. (2020). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9, 59–78. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Fauziah, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.5152>
- Febriana, I. M., & Aprilianti, A. (2015). *Analisis Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement Studi Kasus pada American Petroleum Company Indonesia Irwanti Martha Febriana dan Ayu Aprilianti The Effect of Quality of Work Life on Employee Engagement Case Study at American Petroleum*. Universitas Indonesia.
- Fernandes, R. B., Martins, Suelen Bruna, ;, Caixeta, Pereira Ronaldo, Filho, costa custoidio, Braga, A. G., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação do modelo de Walton, com análise de equações estruturais. *Revista Espacios*, 38(5), 5–20.
- Ferry, A. B., Sidin, I., & Wahyu, A. (2021). An Analysis of the Effects of Human Resources Management on Healthcare Innovation in Hospital: A Scoping Review. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(2), 70–83. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i2.141>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Gallup. (2014). *Employee engagement*. Gallup, Inc (Washington, D.C.).
- Hadi, S. N., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 3(1), 2023. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/4173>
- hali, muhammad agus. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7 no 1(2015), 228–234.
- Handayani, S., Mirza, Rachmatan, R., & Riamanda, I. (2022). Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada PT. X. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 5(2), 158–176. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/sukma/article/view/4469>
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Dan Organizational Commitment (OC) Terhadap Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Pada Perawat Tetap*. 1(1), 1–9.
- Hastuti, S. (2022). Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Dengan Q12 Gallup Pada Pt. Xt. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 54–70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>
- Ilmi, I., & Nukhatillah, I. A. (2023). Manajemen Pengembangan Diri Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Stitnu Al-Farabi Pangandara. *Pastabiq: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 66–77. <https://doi.org/10.56223/pastabiq.v2i2.170>
- Imelia, F., Lie, D., & Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, P. (2023). the Influence of Quality of Work Life on Work Engagement in Generation Z Employees Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1425–1437. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Indrawan, D. (2020). Path Analysis (Analisis Jalur): Pengaruh quality work life terhadap employee engagement dan turnover intention perawat Rumah Sakit. *Journal of Islamic Medicine*, 4(2), 52–64. <https://doi.org/10.18860/jim.v4i2.9928>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *e-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL_B_(02-06-20-03-14-28).pdf)
- Istiningrum, D., Probosari, N., & Widiatmojo, P. (2022). Pengaruh Career Planning, Employee Autonomy, dan Manager Recognition terhadap Employee Engagement Pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. *Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13, 1242–1249.
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116–127. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41684>
- Izzy, I. N., & Djamil, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 90–102. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=174984289&site=ehost-live&scope=site&authtype=sso&custid=s3776028>
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311–316. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Kaluku, S., Saleh, A., & Kadar, K. S. (2019). Gambaran Quality of Work Life Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 41–45. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of

- Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Ketenagakerjaan, U.-U. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Vol. 4).
- Khusnullia, S., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 56–69.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 18(2), 114–147. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Kowey, W. O., Hiariy, H., Latupapua, C. V., & Julianty, R. D. (2022). Peran Mediasi Work Engagement terhadap Pengaruh Quality Of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 1621–1628. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/8424/6340>
- Laksmiawati, P. I., & Muhammad, A. H. (2022). Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Pemalang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61506>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lies Ramadhanty, & Rozana, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 91–99. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5147>
- Linda Mora, Arif Rahman Hakim, & Marhisar Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3424>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Lovirea, D. H. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Loyalitas Karyawan. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Masruroh, R., Disman, Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). *Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. 1(6), 639–651. <https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/494>
- Meiliawati, R., Susanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/12615>
- Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal*

- of *Occupational Behavior*, 5(3), 197–212. <http://www.jstor.org/stable/3000131>
- Mohune, S. H., Trang, I., & Djemly, W. (2023). Pengaruh Existence, Relatedness, Dan Quality of Work Life Terhadap Turnover Intention Di Pt. Telkom Wilayah Vi Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1145–1156. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/50630>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X.” *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23–29. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/34414>
- Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Munir, Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Nadira, B. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 1–18.
- Noor, A. F., Robiansyah, R., & Syaharuddin, Y. (2020). Pengaruh organizational justice terhadap tingkat employee engagement. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 199–208. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/8033>
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.268>
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49.
- Nurfahrizal, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 741–754.
- Nurkhotimah, F. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Non Medis RSUD Muhammadiyah Kutowinangun). *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa*, 1(4), 1–14. http://eprints.universitaspotrabangsa.ac.id/id/eprint/764/2/fitri_nurkhotimah175505055%28jurnal%29.pdf
- Oliviani, R., Verina, L., Secapramana, H., & Yuwanto, L. (2021). Hubungan Antara Quality of Work Life Dengan Turnover Intention. *Calyptra*, 9(2), 1–10.
- Pangaila, G., Lengkong, V. P. K., Palandeng, I. D., Kerja, P. H., Karir, P., Keadilan, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Pangaila, G., Lengkong, V. P. K., & Palandeng, I. D. (2024). Pengaruh Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA Vol.12 No.01 Januari 2024, Hal. 828-838* *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulung* *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulung*, 12(01), 828–838.

- Peraturan Menteri. (2023). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Berdampak Perubahan Ekonomi Global* (Nomor April 2020, hal. 2021–2022).
- Pertiwi, N. I., & Harding, D. (2021). Adaptasi Alat Ukur Quality Of Work Life Versi Bahasa Indonesia. *18*(1), 908–921.
- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Belum Menikah. *Psikovidya*, *25*(1), 52–62. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Quality of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba*, *9*(3), 715–723. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38290/34962>
- Pradnyanata, A. . N. A. I., Sujana, I. W., & Suardika, N. (2020). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk. – POULTRY BREEDING DIVISION UNIT Tukadaya Jemberana). *Values*, *4*, 4. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1449>
- Prativi, A. Y., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Organizational Justice terhadap Employee Engagement melalui Organizational Identification. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, *10*(1), 128. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.592>
- Primadini, F. A., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN UP3 Pekanbaru. *Jambura*, *6*(2), 727–733. <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *14*(1), 100–112. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.6221>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2), 293–305.
- Rahmana, H. A., & Soliha, E. (2022). PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI BERPENGARUH TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DIMEDIASI MOTIVASI KERJA: Studi Empiris di Indonesia. *Among Makarti*, *15*(1), 19–37. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.225>
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). PENERAPAN PROGRAM EMPLOYEE ENGAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, *5*(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Rauf, A. (2021). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, *3*(2), 93. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i2.7435>
- RI, U.-U. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. In *Undang-Undang* (Nomor 187315, hal. 1–300).
- Rizki, S., & Prabowo, A. (2023). Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume IV, Nomor II, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, *4*(2), 98–110.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja

- (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Rustandi, D. P., & Fitriani, L. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement dan Relasi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 88–102. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/view/5686>
- Sabrina Tambunan, M., Tawal, B., & Dotulong, L. O. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, 8(4), 703–712.
- Safira, M. K., Gistituati, N., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Kepemimpinan dengan Employee Engagement di Kantor Dinas Pendidikan , Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan ...*, 5, 4057–4064. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1511%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/1511/1319>
- Safitri, D. A., & Suharnomo. (2022). Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 88–108. <http://reliabel.unjani.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/22>
- Sari, D. N., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32370%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/32370/26071>
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, F. D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Septiana, S., Nur Wicaksono, R., Widiya Saputri, A., Azmi Fawwazillah, N., & Isa Anshori, M. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277.
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Jr, T. G. R. (2016). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence For Construct Validity and Implications For Theory and Practice. *Human Resource Management*, 56, 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Simon, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Pratama, F. H., Astuti, D. W., & Aulia, A. (2020).

- Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37–46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021). Apakah Employee Engagement yang baik dipengaruhi Keseimbangan antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, 34(4), 1–14.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Stoyanova, T., & Iliev, I. (2017). Employee Engagement Factor for Organizational Excellence. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 10(1), 23–29. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.101.03>
- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Manajemen*, 4(2), 112–117. <https://media.neliti.com/media/publications/82147-ID-analisa-pengaruh-pekerjaan-itu-sendiri-k.pdf>
- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Quality of Work Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 16(2), 255–270. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1079/793>
- Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrim-widyakarya/article/view/183>
- Supriadi, Y. N., & Setiadi, I. K. (2023). Peran Mediasi Quality Of Work Life yang Dipengaruhi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 285–300. https://www.researchgate.net/publication/367332328_PERAN_MEDIASI_QUALITY_OF_WORK_LIFE_YANG_DIPENGARUHI_BURNOUT_TERHADAP_EMPLOYEE_ENGAGEMENT
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel ibis style di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 552–566.
- Tanoto, M., & Tji, J. (2024). PERAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT XYZ DI TANJUNG PRIOK TAHUN 2023. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(1), 106–112.
- Thesiasari, F. D. R., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Cv. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 243–252. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.181>
- Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara*

- Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 135–148.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395>
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Utami, S. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(3), 96–101.
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>
- Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256–265.
- Yulianto, D. B., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan *The Relationship between Quality of Work Life and Work Spirit in Employees*. 10(01), 653–667.
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran Quality of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>
- Zusmawati, Magdalena, M., Fernos, J., & Ramadhani, S. A. (2023). Pengaruh Citra Perusahaan dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Menabung. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 478.

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR TAHUN 2024

Pertanyaan Bagian Pertama (Karakteristik Responden)

Petunjuk Pengisian :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang akan anda pilih. Data ini akan dirahasiakan dan hanya dibaca oleh peneliti

1. Kode Responden : _____ (di isi oleh peneliti)
2. Umur/ Tanggal Lahir : _____ / _____
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki 2. PPerempuan
4. Status : 1. Belum Menikah 2. Menikah
5. Pendidikan : 1. SMA/Sederajat 2. D1 – D3
 3. S1 4. S2
 5. S3 6. DLL
6. Status Kepegawaian : 1. PNS 2. Pekerja Tetap
 3. Pekerja Tidak Tetap
7. Lama Bekerja : 1 – 3 Tahun 4 – 6 Tahun
 >6 Tahun

QUALITY OF WORK LIFE

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan-pertanyaan yang tertulis dibawah ini adalah pertanyaan yang berkaitan dengan *Quality of Work Life* Bapak/Ibu. Bapak/Ibu diharapkan mengisi semua pertanyaan berdasarkan dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan atau alami selama bekerja di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Silahkan beri tanda **centang** (✓) pada salah satu angka dari empat pilihan jawaban yang tersedia.

SP = Sangat Puas

P = Puas

TP = Tidak Puas

STP = Sangat Tidak Puas

PERTANYAAN

<i>Adequat and Fair Compensation</i>					
No	Kuisisioner	SP	P	TP	STP
1	Seberapa puaskah anda dengan gaji anda?				
2	Seberapa puaskah anda dengan gaji anda jika anda membandingkan dengan gaji rekan kerja anda?				
3	Seberapa puaskah anda dengan bonus yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Stella Maris?				
4	Seberapa puaskah anda dengan tunjangan yang diberikan oleh Rumah Sakit Stella Maris (Misal : tunjangan kesehatan, hari raya, dll)				

Safe and healthy Working Condition		SP	P	TP	STP
1	Seberapa puaskah anda dengan jam kerja mingguan anda (jam kerja total)?				
2	Berkaitan dengan beban kerja anda (jumlah pekerjaan) apa yang anda rasakan?				
3	Apakah anda puas dengan teknologi yang anda pakai di Rumah Sakit Stella Maris yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan?				
4	Seberapa puaskah anda dengan kondisi kerja di sekitar anda (pencahayaan, kebisingan, suhu, keamanan instalasi listrik, penyimpanan gas, keterpaparan bahan-bahan kimia, dll)				
5	Seberapa puaskah anda dengan peralatan keselamatan, perlindungan individu dan kelompok (APD, CCTV, APAR, dll) yang disediakan oleh pihak Rumah Sakit?				
Opportunity to Use Develop Human Capacities		SP	P	TP	STP
1	Apakah anda puas dengan otonomi (kesempatan untuk membuat keputusan) yang anda miliki di Rumah Sakit Stella Maris?				
2	Apakah puas dengan tugas/pekerjaan/aktivitas yang anda lakukan?				

3	Mengenai keserbagunaan (kemungkinan untuk melakukan banyak tugas dan pekerjaan) di rumah sakit, bagaimana perasaan anda?				
4	Seberapa puaskah anda dengan penilaian kinerja anda dan umpan balik yang diterima (pemberitahuan tentang seberapa baik atau buruknya kinerja anda di rumah sakit?				
5	Apakah anda puas dengan tanggung jawab (pekerjaan) yang diberikan kepada anda?				
Opportunity to Growth and Security		SP	P	TP	STP
1	Seberapa puaskah anda dengan peluang kemajuan karir anda di Rumah Sakit Stella Maris?				
2	Seberapa puaskah anda dengan kesempatan pelatihan yang anda dapatkan?				
3	Apakah anda puas dengan keamanan karir anda? (berkaitan dengan tingkat terjadinya PHK)				
4	Mengenai insentif untuk belajar yang diberikan oleh Rumah Sakit Stella Maris, bagaimana perasaan anda?				
Social Integration in Work Organisation		SP	P	TP	STP
1	Bagaimana perasaan anda tentang penghormatan terhadap keragaman keyakinan agama, jenis kelamin, ras, dll di tempat kerja anda?				
2	Bagaimana perasaan anda mengenai hubungan anda dengan rekan kerja				

	anda dan pimpinan dalam pekerjaan anda?				
3	Seberapa puaskah anda dengan komitmen yang dimiliki oleh rekan kerja dan tim dalam menyelesaikan pekerjaan?				
4	Seberapa puaskah anda dengan penghargaan atas ide dan inisiatif anda di Rumah Sakit Stella Maris?				
<i>Constitution in the Work Organisation</i>		SP	P	TP	STP
1	Seberapa puaskah anda dengan Rumah Sakit Stella Maris dalam menghormati hak-hak karyawan?				
2	Seberapa puaskah anda dengan kebebasan berekspresi (kesempatan untuk memberikan pendapat) dalam bekerja?				
3	Seberapa puaskah anda dengan norma dan aturan dalam Rumah Sakit Stella Maris?				
4	Apakah anda puas dengan penghormatan terhadap karakteristik anda atau dalam hal lain yang berhubungan dengan individualitas?				
<i>Work and Total Life Span</i>		SP	P	TP	STP
1	Seberapa puaskah anda dengan pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan/rutinitas keluarga anda?				
2	Seberapa puaskah anda dengan pengaruh pekerjaan terhadap waktu libur anda?				

3	Seberapa puas anda dengan jadwal kerja dan waktu libur anda?				
<i>Social Relevance of Work Life</i>		SP	P	TP	STP
1	Apakah anda puas dengan citra yang dimiliki Rumah Sakit ini di mata masyarakat?				
2	Seberapa puaskah anda dengan integrasi masyarakat (kontribusi kepada masyarakat) yang dimiliki rumah sakit?				
3	Seberapa puaskah anda dengan layanan yang diberikan dan kualitas produk Rumah Sakit Stella Maris?				
4	Seberapa puaskah anda dengan Rumah Sakit Stella Maris dalam memperlakukan karyawan?				

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Petunjuk Pengisian

Pernyataan-pernyataan yang tertulis dibawah ini adalah pernyataan yang berkaitan dengan rasa keterikatan akan pekerjaan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu diharapkan mengisi semua pernyataan berdasarkan dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan sesuai dengan perasaan selama bekerja di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Silahkan beri tanda **centang** (✓) pada salah satu angka dari empat pilihan jawaban yang tersedia.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN

<i>Cognitive Engagement</i>					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat fokus saat bekerja				
2	Saya berkonsentrasi tinggi pada pekerjaan saya ketika sedang bekerja				
3	Saya memberikan banyak perhatian pada tanggung jawab pekerjaan saya				
4	Di tempat kerja, saya fokus pada pekerjaan saya				
<i>Emotional Engagement</i>		SS	S	TS	STS
1	Bekerja di rumah sakit ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya				
2	Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan saya				
3	Saya percaya pada misi dan tujuan rumah sakit				

4	Saya peduli dengan masa depan rumah sakit				
<i>Behavioral Engagement</i>		SS	S	TS	STS
1	Saya benar-benar mendorong diri saya untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan dari saya				
2	Saya bersedia melakukan Upaya ekstra tanpa diminta				
3	Saya sering melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari saya untuk membantu tim saya				
4	Saya bekerja lebih keras dari yang diharapkan dapat membantu rumah sakit menjadi sukses				

Lampiran 3. Hasil Analisis Penelitian di Rumah Sakit Stella Maris

TABEL FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN**UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<35 tahun	141	67.1	67.1	67.1
	>=35tahun	69	32.9	32.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	174	82.9	82.9	82.9
	Perempuan	36	17.1	17.1	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	102	48.6	48.6	48.6
	Menikah	108	51.4	51.4	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	46	21.9	21.9	21.9
	D-III	44	21.0	21.0	42.9
	S1	116	55.2	55.2	98.1
	DII	4	1.9	1.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PT	142	67.6	67.6	67.6
	PTT	68	32.4	32.4	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

LAMAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	77	36.7	36.7	36.7
	4-6 tahun	40	19.0	19.0	55.7
	>6 tahun	93	44.3	44.3	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN**QWL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	7	3.3	3.3	3.3
	Puas	203	96.7	96.7	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSIAFC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	55	26.2	26.2	26.2
	Puas	155	73.8	73.8	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSISH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	11	5.2	5.2	5.2
	Puas	199	94.8	94.8	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSIHC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	16	7.6	7.6	7.6
	Puas	194	92.4	92.4	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSIGS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	43	20.5	20.5	20.5
	Puas	167	79.5	79.5	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSISI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	17	8.1	8.1	8.1
	Puas	193	91.9	91.9	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSIKK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	29	13.8	13.8	13.8
	Puas	181	86.2	86.2	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSILS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	12	5.7	5.7	5.7
	Puas	198	94.3	94.3	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSISR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	5	2.4	2.4	2.4
	Puas	205	97.6	97.6	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

EE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	113	53.8	53.8	53.8
	Tinggi	97	46.2	46.2	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSICE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	125	59.5	59.5	59.5
	Tinggi	85	40.5	40.5	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSIEE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	.5	.5	.5
	Sedang	127	60.5	60.5	61.0
	Tinggi	82	39.0	39.0	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

DIMENSIBE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	4.3	4.3	4.3
	Sedang	143	68.1	68.1	72.4
	Tinggi	58	27.6	27.6	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

TABEL CROSSTAB VARIABEL PENELITIAN**QWL*EE****Crosstab**

			EE		Total
			Sedang	Tinggi	
QWL	Tidak Puas	Count	7	0	7
		% within QWL	100.0%	0.0%	100.0%
	Puas	Count	106	97	203
		% within QWL	52.2%	47.8%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within QWL	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.216 ^a	1	.013		
Continuity Correction ^b	4.442	1	.035		
Likelihood Ratio	8.883	1	.003		
Fisher's Exact Test				.016	.012
Linear-by-Linear Association	6.186	1	.013		
N of Valid Cases	210				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.23.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSIAFC * EE**Crosstab**

			EE		Total
			Sedang	Tinggi	
DIMENSIAFC	Tidak Puas	Count	36	19	55
		% within DIMENSIAFC	65.5%	34.5%	100.0%
	Puas	Count	77	78	155
		% within DIMENSIAFC	49.7%	50.3%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSIAFC	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.066 ^a	1	.044		
Continuity Correction ^b	3.456	1	.063		
Likelihood Ratio	4.128	1	.042		
Fisher's Exact Test				.058	.031
Linear-by-Linear Association	4.046	1	.044		

N of Valid Cases

210

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.40.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSISH * EE

Crosstab

		EE		Total	
		Sedang	Tinggi		
DIMENSISH	Tidak Puas	Count	10	1	11
		% within DIMENSISH	90.9%	9.1%	100.0%
	Puas	Count	103	96	199
		% within DIMENSISH	51.8%	48.2%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSISH	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.428 ^a	1	.011		
Continuity Correction ^b	4.949	1	.026		
Likelihood Ratio	7.573	1	.006		
Fisher's Exact Test				.012	.010
Linear-by-Linear Association	6.398	1	.011		
N of Valid Cases	210				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.08.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSIHC * EE

Crosstab

		EE		Total	
		Sedang	Tinggi		
DIMENSIHC	Tidak Puas	Count	13	3	16
		% within DIMENSIHC	81.3%	18.8%	100.0%
	Puas	Count	100	94	194
		% within DIMENSIHC	51.5%	48.5%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSIHC	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.247 ^a	1	.022		
Continuity Correction ^b	4.120	1	.042		
Likelihood Ratio	5.704	1	.017		
Fisher's Exact Test				.034	.019
Linear-by-Linear Association	5.222	1	.022		
N of Valid Cases	210				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.39.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSIGS * EE**Crosstab**

		EE		Total	
		Sedang	Tinggi		
DIMENSIGS	Tidak Puas	Count	30	13	43
		% within DIMENSIGS	69.8%	30.2%	100.0%
	Puas	Count	83	84	167
		% within DIMENSIGS	49.7%	50.3%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSIGS	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.540 ^a	1	.019		
Continuity Correction ^b	4.762	1	.029		
Likelihood Ratio	5.694	1	.017		
Fisher's Exact Test				.025	.014
Linear-by-Linear Association	5.514	1	.019		
N of Valid Cases	210				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.86.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSISI * EE

Crosstab

		EE		Total	
		Sedang	Tinggi		
DIMENSISI	Tidak Puas	Count	15	2	17
		% within DIMENSISI	88.2%	11.8%	100.0%
	Puas	Count	98	95	193
		% within DIMENSISI	50.8%	49.2%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSISI	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.820 ^a	1	.003		
Continuity Correction ^b	7.377	1	.007		
Likelihood Ratio	10.078	1	.002		
Fisher's Exact Test				.004	.002
Linear-by-Linear Association	8.778	1	.003		
N of Valid Cases	210				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.85.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSIKK * EE**Crosstab**

		EE		Total	
		Sedang	Tinggi		
DIMENSIKK	Tidak Puas	Count	22	7	29
		% within DIMENSIKK	75.9%	24.1%	100.0%
	Puas	Count	91	90	181
		% within DIMENSIKK	50.3%	49.7%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSIKK	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.583 ^a	1	.010		
Continuity Correction ^b	5.594	1	.018		
Likelihood Ratio	6.933	1	.008		
Fisher's Exact Test				.015	.008
Linear-by-Linear Association	6.552	1	.010		
N of Valid Cases	210				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.40.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSILS * EE

Crosstab

			EE		Total
			Sedang	Tinggi	
DIMENSILS	Tidak Puas	Count	10	2	12
		% within DIMENSILS	83.3%	16.7%	100.0%
	Puas	Count	103	95	198
		% within DIMENSILS	52.0%	48.0%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSILS	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.463 ^a	1	.035		
Continuity Correction ^b	3.292	1	.070		
Likelihood Ratio	4.925	1	.026		
Fisher's Exact Test				.040	.031
Linear-by-Linear Association	4.442	1	.035		
N of Valid Cases	210				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.54.

b. Computed only for a 2x2 table

DIMENSISR * EE**Crosstab**

		EE		Total	
		Sedang	Tinggi		
DIMENSISR	Tidak Puas	Count	4	1	5
		% within DIMENSISR	80.0%	20.0%	100.0%
	Puas	Count	109	96	205
		% within DIMENSISR	53.2%	46.8%	100.0%
Total	Count	113	97	210	
	% within DIMENSISR	53.8%	46.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.414 ^a	1	.234		
Continuity Correction ^b	.540	1	.462		
Likelihood Ratio	1.532	1	.216		
Fisher's Exact Test				.376	.236
Linear-by-Linear Association	1.407	1	.236		
N of Valid Cases	210				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.31.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 5. Surat Izin Penelitian Fakultas



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 01548/UN4.14.1/PT.01.04/2024

20 Februari 2024

Lampiran: 1 (Satu) Lembar

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
di-Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama Mahasiswa	: St. Mutia Faradiba
Nomor Pokok	: K011201072
Program Studi	: S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen	: Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian	: Hubungan <i>Quality of Work Life</i> terhadap Employee Engagement Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2023.
Lokasi Penelitian	: Rumah Sakit Stella Kota Makassar
Tim Pembimbing	: 1. Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH 2. Dr. Nurmala Sari, S.K.M., M.Kes., MA
No. Telp	: 0821-9779-3521

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami sampaikan banyak terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, S.K.M., M.Kes
NIP 19760407 200501 1 004

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
3. Kepala Bagian Tata Usaha
4. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian PTSP



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 3876/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RS Stella Maris Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 01548/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 20 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ST MUTIA FARADIBA
Nomor Pokok	: K011201072
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Hubungan Quality of Work Life terhadap Employee Engagement Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2023. "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Februari s/d 20 Mei 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 20 Februari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 3876/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampulardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :**<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>**

NOMOR REGISTRASI 20240220775943



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 '*Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP**Biodata Pribadi**

1. Nama Lengkap : St Mutia Faradiba
2. Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 29 Desember 2001
3. Alamat : Perumahan Grand Indonesia Blok C No. 7 – Gowa
4. Agama : Islam
5. Email : mutiafrdba29@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD Inpres Koperapoka I, Timika – Papua
2. SMP Negeri 2 Mimika
3. SMA Negeri 1 Mimika
4. S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

Riwayat Organisasi

1. Pengurus *Hospital Management Student Forum* (HMSF) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin