

BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KETERIKATAN PEGAWAI DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM MBKM

ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN IMPLEMENTING THE MBKM PROGRAM

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo

Jalan Pahlawan Purworejo Jawa Tengah, Indonesia 54311

email: barabaridwan@umpwr.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan pegawai secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidikan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian sampling jenuh artinya semua anggota populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 70 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Pengujian kuesioner yang valid, reliabel dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu Smart PLS 3.0 for Windows.

Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai.

Kata Kunci: budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan pegawai.

ABSTRACT

This research aims to partially examine the relationship between organizational culture and quality of work life on employee engagement. This research is quantitative research with a survey method. The subjects of this research were educational staff at Muhammadiyah University, Purworejo. The sampling technique in this research is saturated sampling research, meaning that all members of the population in this research are 70 people. Data collection used a questionnaire with alternative answer choices using a Likert scale consisting of five answer choices. Testing of valid, reliable questionnaires and data analysis in this research used the Smart PLS 3.0 for Windows tool. The research results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee engagement and the quality of work life had a positive and significant effect on employee engagement.

Keywords: organizational culture, quality of work life and employee engagement.

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan dalam sebuah institusi perguruan tinggi merupakan sumber daya manusia yang penting dalam proses pemberian layanan pendukung kegiatan

pembelajaran bagi mahasiswa dan dosennya.

Terlebih ketika semakin dinamisnya regulasi pemerintah bagi penyelenggaraan pendidikan tinggi seperti adanya kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Program

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

Merdeka Belajar – Kampus Merdeka (MB-KM). Program yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja. Kebijakan ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Kesiapan perguruan tinggi dalam menjalankan program ini tentunya juga harus didukung kesiapan tenaga kependidikan. Banyak hal yang harus disiapkan dan dilakukan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan Program MB-KM ini secara administrasi diantaranya input hasil konversi nilai dari program magang ataupun program yang lainnya. Hasil dari sebuah penelitian mengindikasikan perlu dilakukannya penguatan fungsi administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis tentang kegiatan MB-KM. (Rahmawati *et. al.*, 2022). Hasil dari penelitian yang lain menunjukkan bahwa adanya berbagai kendala yang dihadapi diantaranya keterbatasan pendanaan, sistem informasi akademik masih belum maksimal, sumber daya manusia kurang memadai, kurangnya informasi mengenai program MB-KM (Sintiawati, *et. al.*, 2022). Sehingga yang dibutuhkan institusi adalah tenaga kependidikan yang handal yang memiliki sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik untuk peningkatan kinerja

pegawai yang disebut keterikatan pegawai (*employee engagement*). Sikap merupakan suatu dampak dari apa yang didapat karyawan dari institusi tempat dia bekerja. Pimpinan perlu memperhatikan investasi sumber daya manusia dalam institusinya dan menciptakan adanya rasa keterikatan yang berdampak pada keberlangsungan suatu organisasi. Keterikatan merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional merupakan energy yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sedangkan peran diri tergambar melalui kondisi psikologis. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional diungkapkan melalui ekspresi diri menunjukkan identitas, pemikiran, dan perasaan sesungguhnya dalam meningkatkan kinerja (Sarikit, 2022). Dalam lingkup organisasi Universitas Muhammadiyah Purworejo terdapat beberapa masalah yang menunjukkan kinerja tenaga kependidikan masih kurang optimal, diantaranya; kurangnya pemberian pelayanan yang memuaskan kepada mahasiswa dan *stakeholder*, masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja. Masih kurangnya kerjasama tim di lingkungan

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

kerjanya, masih adanya pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam bekerja, dan melaksanakan pekerjaan tidak tepat waktu hal ini menunjukkan adanya masalah keterikatan pegawai dalam diri tendik.

Employee engagement (keterikatan pegawai) didefinisikan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli *et al.*, 2002). Kahn (1990) dalam Auliaranty (2011:43) menyatakan bahwa keterikatan pegawai diartikan sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja di tempat mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam performa peran mereka.

Lockwood (2007) dalam Smith & Marwick (2009:29) menyatakan keterlibatan pegawai dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi dari organisasi itu sendiri. Sementara Robbins dan Judge (2017) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai adalah kualitas kehidupan kerja (*quality work life*). Dari banyaknya faktor-faktor yang

mempengaruhi keterlibatan pegawai, pada penelitian ini akan menggunakan faktor budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2019:355). Menurut Kasmir (2019:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma – norma maka akan menurunkan kinerja.

Universitas Muhammadiyah Purworejo sebagai bagian amal usaha Organisasi Sosial Muhammadiyah tentunya memiliki budaya organisasi yang menganut dari budaya organisasi yang diterapkan dalam Ormas Muhammadiyah. Semua Amal Usaha dan juga Organisasi Otonominya hendaknya memiliki acuan atau dasar yang sama dalam

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

penyusunan budaya organisasinya. Organisasi Muhammadiyah memaknai budaya organisasi sebagai cara berfikir, kebiasaan yang diulang, dan symbol yang di junjung bersama. Karakteristik yang digambarkan di organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lain. Lebih lanjut hal tersebut tertuang pada Pedoman Kehidupan Islam Warga Muhammadiyah merupakan hasil Putuskan dalam Muktamar Muhammadiyah Ke – 44 tahun 2000 di Jakarta. Budaya organisasi yang dipahami dan dijalankan anggota organisasi akan mendorong anggota organisasi memiliki sikap pandang yang positif yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan keterikatan pada diri pegawai.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan

dan nasib mereka dalam pekerjaan. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne,1992). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik menurut Luthans (1995) dalam Arifin (1999). Robbins dan Judge (2017) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu persepsi mengenai aspek kehidupan kerja, seperti kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa aman dan kepuasa kerja. Salah satu aspek yang dimaksud berkaitan dengan keterikatan pegawai. Kenyamanan terhadap kondisi

Ridwan Baraba dan Susi Widjanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya keterikatan pegawai.

KETERIKATAN PEGAWAI

Schaufeli *et.al.* (2002) menyatakan bahwa keterikatan pegawai (*employee engagement*) sebagai suatu penghayatan positif dan menyenangkan tentang pekerjaan dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorption*). Sementara Saks (2006) memberikan konseptualisasi *employee engagement* yang lebih memperluas konsep keterikatan pegawai dengan menyertakan dua aspek penting yaitu dengan adanya keterikatan kerja (*job engagement*) dan keterikatan organisasi (*organization engagement*). Menurut Shuck dan Wollard (2010) dalam Febriansyah dan Ginting (2020:8), *employee engagement* sebagai sebuah kondisi kognitif, emosi, dan perilaku karyawan yang didedikasikan untuk kepentingan pencapaian kinerja perusahaan.

Terdapat beberapa pendapat dari beberapa tokoh tentang faktor – faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai diantaranya pendapat dari Armstrong (2008:143) menyatakan bahwa keterikatan pegawai dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dan kesempatan untuk

berkontribusi. Lockwood (2007) dalam Smith & Marwick (2009:29) menyatakan bahwa keterikatan pegawai dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat manajemen dan respek, terhadap lingkungan kerja dan reputasi dari organisasi itu sendiri. Sementara Bekker dan Demerouti (2007) mengungkapkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai diantaranya sumber daya kerja, tuntutan kerja dan sumberdaya pribadi. Adapun Wyman (2008:8) menyebutkan enam faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai diantaranya kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap perusahaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan serta reward dan recognition. Sementara Robbins dan Judge (2019) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Schaufeli *et.al.*(2002) menjabarkan indikator keterikatan pegawai sebagai berikut :Aspek *Vigor*, Aspek *Dedication*, Aspek *Absorption*.

BUDAYA ORGANISASI

Robbins dan Judge (2017:225), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Wirawan (2014:68), budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat dari organisasi yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diterapkan dalam perilaku organisasi. Secara umum budaya organisasi dirumuskan sebagai visi, misi, tujuan strategik, dan nilai-nilai strategik. Budaya organisasi diajarkan kepada para anggota organisasi dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis. Menurut Rivai dan Deddy (2012:226), budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya sebagai suatu pola teladan dari penerima dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal. Falikhatun dalam Sunyoto (2011:226), berpendapat budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan

sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi tentang akan menjadi apa organisasi itu nantinya. Dasar penciptaan Budaya Organisasi pada Amal Usaha Muhammadiyah

(<http://muhammadiyah.or.id/empat-kunci-keunggulan-amal-usaha-muhammadiyah>):

Value atau nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah, Disiplin dan etos kerja yang tinggi, Etos Ilmu maksudnya penentuan kebijakan kedepan harus berdasarkan ilmu, Profesionalitas. Indikator budaya organisasi menurut pendapat Robbins dan Judge (2017:225) terdiri dari: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan atau *aggressiveness* dan stabilitas.

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan masalah yang utama yang harus mendapatkan perhatian organisasi (Lewis *et.al.* 2001). Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers* dan *General Motor* berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

untuk mengubah system kerja. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) kedalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Cascio (1998:18) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi – persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relative merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Pendapat Walton (1974) yang telah dimodifikasi oleh Zin (2004:326) bahwa indikator untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, yaitu: pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervise, gaji

dan tunjangan, hubungan sosial, integrasi kerja.

Menurut Loockwood (2007), budaya organisasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan pegawai melalui dukungan pekerjaan, pengembangan pegawai, kondisi kerja ramah, dan saling membantu. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Berdasarkan uraian diatas bisa dirumuskan Hipotesis pertama yang berbunyi: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterkaitan Pegawai.

Robbins dan Judge (2017), berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu persepsi mengenai aspek kehidupan kerja, seperti kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa aman dan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dimaksud berkaitan dengan keterikatan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2018), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Berdasarkan uraian diatas bisa dirumuskan Hipotesis kedua yang berbunyi: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai.

METODE PENELITIAN

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei. Pengumpulan informasi dalam penelitian survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:6)

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga pendidikan (tendik) Universitas Muhammadiyah Purworejo sebanyak 75 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:215). Sehingga jumlah sampelnya adalah 70 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS). Analisis PLS merupakan teknis statistika multivarian yang dilakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Abdillah & Hartono, 2015:161). PLS dipilih karena hubungan antar variable dalam penelitian ini relative rumit, sehingga pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Smart PLS*

(*Partial Least Square*) 3.0 for windows. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM (*Structural Equation Modeling*) yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*Outer Model*) dan melakukan pengujian model struktural (*Inner Model*).

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas Konvergen

Convergent validity atau validitas konvergen digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah suatu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama atau tidak sama. Fornell dan Lecker dalam Ghozali (2021: 123) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE (*average variance extracted*) diatas 0,5. Hair (2010) juga mengemukakan jika suatu model memiliki nilai AVE diatas 0,5 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 1.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Budaya Organisasi (X1)</i>	<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X2)</i>	<i>Keterikatan Pegawai (Y)</i>
<i>AVE</i>	1,000	1,000	1,000

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 2.

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

Hasil Uji Reliabilitas
 (Composite Reliability dan Cronbach Alpha)

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X1)	1,000	1,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	1,000	1,000
Keterikatan Pegawai (Y)	1,000	1,000

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan table 1, Nilai AVE dari variabel Budaya Organisasi (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Keterikatan Pegawai (Y) memiliki nilai 1,000 dimana diatas dari 0,7 hal ini menunjukkan bahwa model tersebut mempunyai validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang tinggi.

b. Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0,70. (Ghozali, 2021:69).

Terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* dari masing-masing

variable > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *composite reliability*, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Instrument dapat dikatakan reliabel jika pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variable penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. R-Square

Dalam analisis model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen.

Tabel 3.

Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Keterikatan Pegawai (Y)	0,452	0,434

Sumber: Data diolah (2023).

Menurut Ghazali (2021:73) nilai *R-Square* 0,75 memiliki pengaruh yang kuat, untuk nilai 0,50 memiliki pengaruh yang sedang atau moderat, dan nilai 0,25 memiliki pengaruh yang lemah. Nilai *R-Square* untuk variable Keterikatan Pegawai (Y) sebesar 0,452 yang berarti mempunyai pengaruh sedang. Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa 45,2% variable dukungan organisasi dapat dijelaskan oleh variable Budaya Organisasi (X1), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2), sedangkan 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

b. Goodness of Fit Model (GoF)

Goodness of Fit Model digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian dan kelayakan seluruh model baik itu outer

model maupun inner model. Nilai *GoF* terbagi menjadi tiga kategori yaitu, jika nilainya 0,1 maka *GoF* dinyatakan kecil, jika nilainya 0,25 berarti nilai *GoF* sedang, jika nilainya 0,38 maka *GoF* dinyatakan besar.

Nilai rata – rata *AVE* sebesar 1,000 dan nilai rata – rata *R-Square* sebesar 0,452, sehingga nilai *GoF* adalah sebesar:

$$GoF = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

$$GoF = \sqrt{0,452 \times 1,000}$$

$$GoF = 0,672$$

Nilai *GoF* adalah sebesar 0,672 lebih besar dari 0,36 yang berarti bahwa tingkat kesesuaian dan kelayakan seluruh model adalah besar

Tabel 4.
 Nilai *AVE* dan *R-Square*

Variabel	<i>AVE</i>	<i>R Square</i>
Budaya Organisasi (X1)	1,000	
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	1,000	
Keterikatan Pegawai (Y)	1,000	0,452
Rata - Rata	1,000	0,452

Sumber: data primer diolah (2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dalam penelitian

ini dilakukan dengan melihat koefisien jalur, dan nilai *p-value*. *Rules of thumb* yang

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

digunakan pada penelitian ini adalah apabila nilai p -value $< 0,10$ maka hipotesis diterima. Adapun tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar $0,10$ (Ghozali,2021).

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

Nilai koefisien jalur variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Keterikatan Pegawai (Y) sebesar $0,160$, dan nilai p -value sebesar $0,092$. Hal ini menunjukkan nilai koefisien jalur positif dan p -value $< 0,10$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai (Y). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, dimana Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai (Y). Budaya Organisasi yang diterapkan UMPwr mengacu pada empat kunci keunggulan amal usaha Muhammadiyah diantaranya adalah:

Pertama, Nilai yang dianut berdasarkan

pada Nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah sehingga diharapkan amal usaha Muhammadiyah sebagai representasi dari *Rahmatan lil Alamin*.

Kedua, disiplin dan etos kerja yang tinggi termasuk kedisiplinan ada didalamnya.

Ketiga, Etos Ilmu dimana semua aktivitas dan keputusan yang akan ditempuh harus berdasarkan pada ilmu.

Keempat, Profesionalitas, profesionalitas menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi era globalisasi dengan menempatkan orang pada tugas yang sesuai dengan kompetensinya. Tingginya tingkat pemahaman tendik dalam pelaksanaan budaya organisasi bisa dicapai jika tendik diberikan kesempatan berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya guna penyampaian visi begitu juga dalam pelaksanaan program MB-KM, disamping itu kecermatan secara detail dalam memahami aturan – aturan dalam pelaksanaan program MB-KM sehingga akan mencapai tujuannya.

Tabel 5.
 Hasil Uji *Inner Model*

Model	Koefisien Jalur	P Value	Keterangan
X1 → Y	0,160	0,092	Positif dan Signifikan
X2 → Y	0,550	$< 0,01$	Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah (2023).

Disisi lain Pimpinan Universitas semestinya dalam menilai keberhasilan dilihat berdasarkan capaian dari hasil yang ada tidak pada proses yang digunakan begitupula dalam pengambilan keputusan pelaksanaan program MB-KM juga hendaknya memberikan dampak yang baik bagi karyawan perseorangan ataupun secara keseluruhan. Tingginya tingkat pemahaman tendik terhadap budaya organisasi juga ditunjukkan dengan kemampuan tendik bersikap agresif dan kompetitif dalam menjalankan tugasnya dalam program MB-KM ditunjukkan pula dengan pelaksanaan kegiatan – kegiatan yang sejalan dengan pelaksanaan program MB-KM.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan teori Lockwood (2007) dalam Smith & Marwick (2009:29) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitha (2018),

budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai

Nilai koefisien jalur variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Keterikatan Pegawai (Y) sebesar 0,550, dan nilai *p-value* sebesar $< 0,01$. Hal ini menunjukkan nilai koefisien jalur positif dan *p-value* $< 0,10$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai (Y). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, dimana Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai dalam hal ini Tendik UMPwr. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai, artinya apabila kualitas kehidupan kerja tendik UMPwr bertambah baik, maka keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan institusi dimana mereka bekerja akan semakin meningkat. Bertambah

baiknya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan tendik UMPwr bisa terlihat dari adanya kesempatan yang diberikan institusi terhadap tendik untuk menumbuhkan dan mengembangkan ketrampilan kerjanya dengan diberikan kesempatan mengikuti berbagai pelatihan dan workshop dalam berkaitan dengan bidang pekerjaan masing – masing sehingga ketrampilan kerjanya akan meningkat dan bermanfaat dalam pelaksanaan program MB-KM. Adanya kesempatan yang diberikan pada Tendik untuk berpendapat mengajukan gagasan mereka dan didengar serta dipertimbangkan untuk digunakannya gagasan mereka dalam pengambilan keputusan yang akan ditempuh dalam pelaksanaan program MB-KM. Selain itu keberadaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dengan jam kerja yang sesuai dengan harapan karyawan tentu juga akan mendukung peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga pelaksanaan program MB-KM akan berjalan dengan baik. Hal lain yang dirasa menjadi penyebab meningkatnya kualitas kehidupan kerja tendik UMPwr diantaranya sikap atasan yang memberikan kepercayaan terhadap kemampuan mereka, mampu pula

bekerjasama dengan baik serta perhatian terhadap kesejahteraan tendik termasuk juga dalam pemberian gaji yang memadai dan mampu memenuhi kebutuhan mereka. Upaya yang dirasa juga bisa menjadi penyebab meningkatnya kualitas kehidupan kerja tendik disebabkan karena adanya kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan yang sinergis antara pekerja dan kehidupan aspek kehidupan lainnya termasuk juga terciptanya integrasi kerja dan kekompakan dalam bekerja guna terlaksananya kegiatan program MB-KM.

Diterimanya hipotesis kedua ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitha (2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan pegawai.

SIMPULAN

Ridwan Baraba dan Susi Widjanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai (tendik) UMPwr dalam pelaksanaan program MB-KM. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai (tendik) UMPwr dalam pelaksanaan program MB-KM. Hal penting yang bisa dilakukan pimpinan UMPwr untuk selalu senantiasa mengingatkan kepada tenaga kependidikan terkait norma – norma yang merupakan bagian dari budaya organisasi yang dianut UMPwr dalam berbagai kesempatan dengan berbagai media yang bisa digunakan bisa dalam bentuk tulisan yang di pasang di beberapa tempat dan juga sosial media yang dimiliki UMPwr. Selain itu juga meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang ada dalam bentuk peningkatan perhatian akan kebijakan promosi dari yang adil, kepenyelidikan yang demokratis, memberikan wadah dan waktu bagi tendik untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan hal tertentu dan memberikan jaminan kondisi kerja yang aman. Kedua hal tersebut akan bisa membuat tendik merasa terikat pada UMPwr.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. (2008). *Strategic Human Resource Management* 4th Edition. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Arifin, Noor. (1999). Aplikasi Konsep *Quality of Work Life* dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul” , *Usahawan*, No.10, hal 25-29 *Anoraga*. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Auliaranty, Narida. (2011). Hubungan antara kesesuaian Peran Kerja (*Work-Role Fit*) dengan Keterkaitan Karyawan (*Employee Engagement*) pada Karyawan Operator Produksi PT. Delta Surya Tekstil. *Skripsi*. Malang; Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Brawijaya.
- Bekker, Arnold B & Evangelia Demerouti (2007). The Job Demands – Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 22. No. 3 pp 309 – 328.
- Cascio, W.F. (1998) *Managing Human Resources: Productivity, QWL and Profits*, 3rd edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc.
- Febriansyah, Hary dan Henndy Ginting. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

- SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J F. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventeenth Edition. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki, Anggelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam. (2001). "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life." *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15.
- Loockwood, N R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*. 1. 1- 12.
- Paramitha. Amalia Destya. (2018). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y (Studi pada Kantor Pusat Otoritas Jasa Keuangan Jakarta). *Skripsi*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Institut Pertanian Bogor.
- Rahmawati. Shanti, Pujilestari. Hamidatun. (2022). Strategi Pengembangan SDM dalam Mendukung Kebijakan MB-KM di Fakultas Teknologi Pangan dan Kesehatan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 6 No. 3 Tahun 2022.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Corporate Performance Management*. Bogor: Indonesia.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A.(2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A.(2019), *Perilaku Organisasional*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21. No. 7, 2006.
- Sarikit, Maya. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Schaufeli, W.B., Marisa S., Vincente G R., Arnold B. Bakker (2002) The Measurement Of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmation Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71 – 92.
- Smith, Gemma Robertson & Carl Marwick. (2009). *Employee Engagement A Review Of Current Thinking*. UK: Institute for Employment Study,
- Sintiawati, Nani. Fajarwati, Saktika Rohmah. Mulyanto, Agus. Mutaqqien. Kingking, Suherman,

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM

- Maman. (2022). Partisipasi Civitas Akademika dalam Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MB-KM). *Jurnal BASICEDU* Vol. 6. Nomor 1. Tahun 2022.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif. Pressindo. Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif.* Alfabeta. Bandung.
- Sunuyoto, Danang. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.* CAPS. Yogyakarta.
- Wayne. (1992). Looking Glass and Penetration Social Penetration. *the Annual Speech Communication Association Convention.* Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED351724.pdf>.
- Wirawan.(2014). *Kepemimpinan.* Jakarta:Raja Grafindo Jakarta.
- Wyman, Oliver. (2008). *Engaging People to Drive Execution, Strategic Employee Engagement Delta Organization & Leadership.*
- Zin, R.M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study. *Gajah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334.
- <http://muhammadiyah.or.id/empat-kunci-keunggulan-amal-usaha-muhammadiyah>
-

Ridwan Baraba dan Susi Widjajanti

Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Pegawai dalam Pelaksanaan Program MBKM