

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar. Dari hasil analisis data yang didapatkan, maka penelitian ini membuat kesimpulan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis data pada bab IV, maka penulis membuat kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang positif. Artinya, apabila kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja meningkat, maka keterikatan karyawan (*employee engagement*) juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja menurun, maka keterikatan karyawan (*employee engagement*) akan menurun. Dari uji F diketahui nilai F hitungnya lebih besar dari F tabel. Dan dari uji t juga diketahui nilai t hitung kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja lebih besar dari nilai t tabelnya.

Dari hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja secara simultan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*)
2. Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena nilai t hitung kurang dari nilai t tabel
3. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena nilai t hitung kurang dari nilai t tabel

Dengan demikian secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (*employee engagement*) sehingga dalam penyelesaian sesuatu hal yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut dalam usaha meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) harus dilakukan secara bersama-sama.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Beberapa implikasi manajerial pada penelitian ini adalah :

- A. Untuk meningkatkan dan mempertahankan keterikatan karyawan (*employee engagement*) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar perlu memperbaiki kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) khususnya pada pengembangan karir. Dalam memperbaiki pengembangan karir tentunya Witel perlu memiliki program pengembangan karir yang sesuai dengan kondisi saat ini. Program pengembangan karir tidak perlu terlalu sulit, misalnya perusahaan perlu

menginformasikan kepada karyawan tentang umpan balik atas kinerja mereka masing-masing, memiliki rencana pengembangan karir individual agar karyawan bertanggung jawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan karirnya, dan memberikan pelatihan yang mungkin akan membantu mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Witel Kalbar perlu memperhatikan kepuasan kerja khususnya kepuasan terhadap gaji, misalnya perusahaan dapat melakukan penggajian yang berbasis kompetensi dimana penggajian dilakukan berdasarkan jenis keterampilan, pengetahuan, prestasi, kinerja, dimana dengan penggajian berbasis kompetensi seperti ini karyawan dibayar berdasarkan apa yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan. Diharapkan dengan sistem penggajian seperti ini, sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam belajar, bekerja, termotivasi dan tentunya memiliki rasa terikat dengan perusahaan.

- B. Dengan adanya pengaruh positif dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) maka PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar dapat mencoba meningkatkan lagi keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada setiap karyawannya dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan, keinginan sosial dan psikologis dari masing-masing karyawannya.

### 5.3 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian tugas akhir mengenai kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan

(*employee engagement*) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar, ada beberapa hal yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan, yaitu :

A. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar, pihak perusahaan perlu meninjau kembali kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerjanya seperti :

1. Memperhatikan pengelolaan pengembangan karir yang sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja, meninjau kembali dan memperbaiki cara berkomunikasi antar anggota didalam perusahaan, karena dengan cara berkomunikasi yang tepat memegang peranan penting sebagai usaha pencapaian tujuan perusahaan yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Dan untuk selanjutnya, dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus mampu memberi dorongan, motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya sehingga karyawan memiliki rasa bangga menjadi bagian penting diperusahaan sehingga tercipta rasa terikat dengan perusahaan dan ingin tetap berada dan bekerja diperusahaan.
2. Dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar, perlu sekali pihak perusahaan melakukan usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi yang mempengaruhinya misalnya dari segi kepuasan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan promosi. Untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Witel Kalbar, perusahaan dapat merancang pekerjaan tersebut menjadi menarik atau pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan belajar, menawarkan peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri bagi karyawan, dan kemudian diapresiasi dengan gaji yang sepadan dengan beban kerja mereka dan tentunya memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Bagi setiap karyawan yang prestasinya baik, perusahaan harus mempromosikan karyawan tersebut ke jabatan yang lebih tinggi karena kalau karyawan harus bekerja didivisi yang sama dalam jangka waktu yang lama akan berdampak buruk kepada karir dimasa depan karyawan tersebut dan dapat menimbulkan kebosanan sehingga bisa saja membuat karyawan merasa tidak berkembang ketika bekerja diperusahaan dan akhirnya mencoba melihat pekerjaan lain diperusahaan yang berbeda. Kemudian, setidaknya ada hari yang dirancang untuk mendiskusikan pekerjaan mereka bersama-sama, istilahnya saling bertukar pikiran bersama dalam penyelesaian pekerjaan mereka.

3. Penelitian selanjutnya sekiranya dapat menambah variabel-variabel selain kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja, sehingga akan membantu menambah informasi bagi peneliti dan pembaca bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*).

#### 5.4 Keterbatasan Penelitian

- A. Adanya variabel lain yang dapat ditambahkan untuk memprediksi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*)
- B. Hasil penelitian ini hanya berlaku di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar dan tidak dapat digeneralisasikan di perusahaan lain, karena penelitian ini dilakukan sesuai dengan kondisi yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar, seperti jumlah populasi, sampel dan responden, sehingga perusahaan lain tidak dapat mengaplikasikan hasil penelitian ini dalam perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. 2014. “*Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*” diakses dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/5724/5256> pada tanggal 15 Juni 2015
- Antonius M. Claret Hermawan H.N. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement Pada Karyawan Universitas Sanata Dharma.*
- Arifin, Noor. 1999. “*Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara*” diakses dari [journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/download/797/621+&cd=1&ct=clnk &gl=id](http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/download/797/621+&cd=1&ct=clnk&gl=id) pada tanggal 4 Juni 2015
- Arikunto. 1998. “*reabilitas*” diakses dari [http://edoqs.com/pdf/uji-validitaswordpresscom-get-a-free-blog-here\\_f9ebdaaded4c1348cc06358c9d5dae87](http://edoqs.com/pdf/uji-validitaswordpresscom-get-a-free-blog-here_f9ebdaaded4c1348cc06358c9d5dae87) pada tanggal 4 November 2013
- Bakker, A.B. 2009. *Building Engagement In The Workplace Final Version* diakses dari [http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article\\_arnold\\_bakker\\_204.pdf](http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_204.pdf) pada tanggal 23 juni 2015
- Berry. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi yang Berkaitan dengan Pemimpin dan Budaya Organisasi yang Berkaitan dengan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen.* diakses dari <http://e-journal.uajy.ac.id/3902/> pada tanggal 7 November 2013
- Cascio, Wayne.F. 1992. *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits, 3<sup>rd</sup> edition.* Singapore : Irwin McGraw Hill Inc.
- Cook, S. 2008. *The Essential Guide To Employee Engagement-Better Business Performance Through Staff Satisfaction.* Britan dan US : Kogan Page limited
- Dessler, Gary. 1986. *Personnel Management, 3<sup>rd</sup> edition.* Reston Publishing Company, Inc
- Endres, G. M & Smoak, L.M. 2008. *The Human Resource Craze : Human Performance Improvement And Employee Engagement.* Organization Development Journal ; Spring 2008 hal 26
- Farley, Reynolds & Walter R. Allen. 1987. *The Clor Line And The Quality Of Life in America.* New York : Russell Sage Foundation
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. 2011. *Happiness, Work Engagement And Organizational Commitment Of Support Staff At A Ttiary Education Institution In South Africa.* Journal Of Industrial Psychology, 37(1), 1-10.
- Finney, Marthe I. 2010. *The Truth About Getting The Best From People Engagement.* Jakarta : PPM

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasan. 2008. “populasi” diakses pada tanggal 2 November 2013 dari [http://repository.upi.edu/4014/6/S\\_PEA\\_0901839\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/4014/6/S_PEA_0901839_Chapter3.pdf)
- Hughes, Julia Christensen da Evelina Rog. 2008. *Talent Management, A Strategy For Improving Employee Recruitment, Retention, and Engagement Within Hospitality Organization*. International Journal Of Contemporary Hospitality Management, Vol.20, No.7, pp 743-757
- Indaswari, Frida Agasti. 2011. “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PD BPR BKK Kendal)” diakses pada tanggal 15 Juni 2015 dari [http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Jurnal\\_Sandi\\_Nusatria.pdf](http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Jurnal_Sandi_Nusatria.pdf)
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan* . Jakarta : PT. SUN
- Johnson, B and Christensen, L. 2012. *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. London: SAGE Publications, Inc.
- Kahn.1990. “employee engagement” diakses pada tanggal 10 Juli 2015 dari <http://e-journal.uajy.ac.id.656/3/2EM16670.pdf>
- Karim F. dan Rehman O. 2012. *Impact Of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice, And Employee Empowerment On Organizational Commitment, Jurnal Of Business Studies Quarterly*, 2012, vol.3, no.4, pp.92-104
- Luthans. 1995. “quality of work life” diakses dari [repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/45343/4/Chapter%20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/45343/4/Chapter%20II.pdf) pada tanggal 4 Juni 2015
- Macleod, D., & Clarke, N. 2009. *Engaging For Success: Enhancing Performance Through Employee Engagement*. Uk : Crown copyright
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. 2004. *The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety, And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work*. Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77, 11-37
- May. B.E., Lau, R.S.M., & Johnson. S. K. 1999. *A Longitudinal Study Of Quality Of Work Life And Business Performance* . Business Review, Vol. LVIII, No.2:3-7
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Tangerang : UI Press.
- Novita, Linda dan Santoso, Imam dan Putri, Shyntia Atica. 2014. “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet dengan Metode Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus di PT X)” diakses dari <http://skripsitip.staff.ub.ac.id/files/2014/02/Jurnal-Linda-Novita.pdf> pada tanggal 15 Juni 2015
- Nurdiyani, Ifa. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja pada Perawat* diakses dari

- [http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=Penelitian\\_Detail&act=view&typ=html&buku\\_id=57140](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=Penelitian_Detail&act=view&typ=html&buku_id=57140) pada tanggal 23 Juni 2015
- Nusatria, Sandi dan Suharnomo. “*Employee Engagement L Anteseden dan Knsekuensi Studi Pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*” diakses dari [http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Jurnal\\_Sandi\\_Nusatria.pdf](http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Jurnal_Sandi_Nusatria.pdf) pada tanggal 15 Juni 2015
- Pangestu, Nisa Widya. 2014. *Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sucofindo Bandung*. Unikom Bandung
- Perrin, T. 2003. *Working Today : Understanding What Drives Employee Engagement*. Tower Perrin Talent Report.
- Ramadhan, Nabilah dan Sembiring, Jafar. 2014. “*Pengaruh employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*” diakses dari <http://ijm.telkomuniversity.ac.id/wp-content/uploads/2015/Vol.14-No1-April-2014-PENGARUH-EMPLOYEE-ENGAGEMENT-Thd-KINERJA-KARYAWAN-DI-HC-CENTER-PT.TELEKOMUNIKASI-INDONESIA—Nabilah-Ramadhan-Jafar-Sembiring.pdf> pada tanggal 3 Agustus 2015
- Ridwan. 2005. “*populasi dan sampel*” diakses dari <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/populasi-dan-sampel/> pada tanggal 2 November 2013
- Right Management. 2009. *Employee Engagement : Maximizing Organizational Performance*. Philadelphia : Pengarang.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robertson, Ivan T. dan Cary L. Cooper. 2010. *Full Engagement : The Integration Of Employee Engagement abd Pshycological Well\_Being, Leadership & Organizational Development Journal*, Vol.31, No.4, 324-336
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. 15<sup>th</sup> Edition . Harlow : Pearson
- Saks, Alan M. 2006. *Employee Engagement : Antecedents and Consequences*. Journal of Managerial Pshycology, vol.21, No.7, pp. 600-619
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik Parametrik*. Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Santoso dan Tjiptono. 2001. “*convenience sampling*” diakses dari [http://lib.uin-malang.ac.id/filed/thesis/chapter\\_iii/06610042.pdf](http://lib.uin-malang.ac.id/filed/thesis/chapter_iii/06610042.pdf) pada tanggal 19 Januari 2014
- Schaufeli, W., & Bakker, A. 2003. *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual Version 1*. Occupational Health Psychology unit 1-58
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. Edisi 6, John Wiley @ Sons : New York Vandenberg, R.J. &

- Scarpello, V. (1994). *A Longitudinal Assessment Of The Determinant Relationship Between Employee Commitment To The Occupation And The Organization*. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat belas, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit CV. Aflabeta : Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data : Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS : Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tangkilisan. Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Vazirani, N. 2007. *Employee Engagement*. *SIES College Of Management Studies*, 1-1
- Wellins, R., Concelman, J. 2005. *Creating A Culture For Engagement*. Diakses dari [www.wpsmag.com](http://www.wpsmag.com) pada tanggal 3 Juli 2015



# LAMPIRAN

Hal : Permohonan kesediaan menjadi responden

Kepada: Yth. Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Pasca Sarjana (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya mengadakan penelitian tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) di Witel Kalimantan Barat. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir bersama surat ini. Melalui kuesioner ini, Bapak/Ibu akan diajak untuk turut berpartisipasi dalam survey yang bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) disuatu perusahaan, dalam hal ini di Witel Kalimantan Barat.

Saya menjamin sepenuhnya kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan karena nantinya data yang terkumpul melalui survey ini akan dianalisis secara agregat (tanpa memperhatikan nama dan jabatan), serta hanya digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian tesis ini saja.

Partisipasi Bapak/Ibu akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Atas kerja sama serta kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya



(Donata Asmaranta Manik)

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
(*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*)**

**PETUNJUK :**

Kuesioner ini terbagi menjadi 2 bagian : menjawab pertanyaan yang memerlukan uraian pada tempat yang disediakan dan memilih jawaban dengan memberi tanda (√) pada pilihan yang tersedia.

Bagian I

Pernyataan yang berhubungan dengan identitas responden dan Bapak/Ibu diminta memberikan jawaban atas pernyataan yang tersedia

Bagian II

Bapak/Ibu diminta untuk memilih jawaban sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan dengan cara memberi tanda silang (√) di kolom yang tepat pada setiap bagian yang memiliki alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju).

**I. DATA UMUM RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia :  < 25  25-30 tahun  30-35 tahun  
 35-40 tahun  > 40 tahun
4. Lama bekerja : .....
5. Unit Kerja : .....

**BAGIAN II****KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*Quality of Work Life*)****Pilihan Jawaban :****SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bagian dari tim kerja perusahaan					
2.	Saya merasa terlibat dalam pekerjaan yang saya jalankan sekarang ini					
3.	Saya terlibat didalam lingkungan kerja secara umum					
4.	Secara pribadi, saya sangat terlibat dengan tugas yang saya kerjakan selama ini					
5.	Karyawan diberikan kesempatan untuk memecahkan konflik didalam perusahaan atau sesama karyawan					
6.	Karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan					
7.	Saya pernah mengalami rotasi pekerjaan dari pekerjaan yang satu ke pekerjaan yang lainnya					
8.	Saya pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh lembaga					
9.	Saya pernah diajak berdialog dengan atasan saya mengenai karier saya					
10.	Karyawan mendapat kejelasan terhadap pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depan					
11.	Karyawan diberikan keterbukaan didalam berkomunikasi					
12.	Karyawan diberikan informasi dengan jelas perubahan-perubahan kebijaksanaan diperusahaan ini					
13.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan					
14.	Karyawan memperoleh kompensasi/gaji yang adil/wajar dan mencukupi					
15.	Kompensasi yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya					
16.	Pemberian kompensasi merupakan penghargaan penilaian terhadap kinerja yang saya lakukan diperusahaan					
17.	Kompensasi yang layak dari perusahaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

18.	Pemberian kompensasi dan bonus yang sesuai dengan prestasi kerja saya mendorong saya untuk bekerja lebih baik					
19.	Karyawan dibina dan dikembangkan sehingga memiliki perasaan bangga pada tempat kerja dan pekerjaannya					
20.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan yang produknya bermanfaat bagi masyarakat luas					

### KEPUASAN KERJA

#### Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju,

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan saya membangun suasana kerja yang professional sehingga tercapai hasil kinerja yang melebihi target					
2.	Atasan saya mendiskusikan dengan saya cara menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
3.	Atasan saya memberi tahu saya prestasi-prestasi kerja saya, yang baik maupun buruk					
4.	Atasan saya memberi tahu saya cara menjalankan pekerjaan dengan lebih baik					
5.	Atasan saya memberi tahu saya kualitas pekerjaan yang saya lakukan					
6.	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik bagi saya					
7.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk belajar					
8.	Saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan senang hati					
9.	Pekerjaan saya menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri					
10.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memadai					
11.	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya					
12.	Gaji yang saya terima saat ini sudah dengan posisi pekerjaan saya					
13.	Saya puas dengan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya					
14.	Lembaga selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik					

15.	Lembaga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi					
16.	Saya pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi selama saya bekerja					
17.	Hubungan antar karyawan selama ini sangat baik					
18.	Hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik					
19.	Ditempat kerja saya, selama ini jarang terjadi konflik					
20.	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan orang lain					

### KETERIKATAN KARYAWAN (*Employee Engagement*)

Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju,

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki energy yang besar ketika bekerja					
2.	Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya rasanya ingin bekerja sepanjang waktu					
5.	Saya ingin datang lebih cepat ke kantor karena saya ingin melanjutkan pekerjaan saya					
6.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati					
7.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya					
8.	Pekerjaan saya memiliki arti penting bagi saya					
9.	Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya					
10.	Saya sangat antusias melakukan pekerjaan saya					
11.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya					
12.	Saya bekerja dengan totalitas yang tinggi					
13.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan sungguh-sungguh					

14.	Waktu terasa begitu cepat ketika saya sedang bekerja					
15.	Saya tenggelam dalam pekerjaan hingga lupa waktu					
16.	Ketika bekerja, saya lebih fokus dengan pekerjaan dibandingkan dengan hal-hal yang ada disekitar saya					
17.	Saya terpicat dengan pekerjaan dan tidak ingin pindah ke tempat yang lain					
18.	Kompensasi (berupa uang) yang saya terima proporsional dengan kontribusi yang saya berikan					
19.	Paket gaji yang diberikan institusi saya merupakan yang terbaik dalam bidang serupa					
20.	Kompensasi yang diberikan oleh institusi sesuai dengan perfomansi saya					
21.	Ketika terjadi perubahan struktur kompensasi, saya mengerti bagaimana penentuannya					
22.	Jika finansial institusi meningkat, saya akan mendapatkan bagian dari kesuksesan finansial tersebut					

### PENUTUP

Terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Mohon periksa kembali apakah Bapak/Ibu telah menjawab seluruh kuesioner ini.

Untuk mengingatkan, apabila keseluruhan pertanyaan dalam survey ini telah dijawab, Bapak/Ibu dimohon untuk mengembalikan kepada peneliti melalui :

e-mail : [asmarantadonna@gmail.com](mailto:asmarantadonna@gmail.com)

hp : [0852 2976 4486](tel:085229764486)

NO	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Unit Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja																			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	5	32 tahun	Sekre Witel	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	
2	1	5	29 tahun	HR Witel	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
3	1	3	22 tahun	Finance	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	5	26 tahun	Off 1 Bank	5	4	2	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5
5	1	5	20 tahun	Manager Customer Care	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5
6	1	5	32 tahun	WAR Room	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
7	1	5	20 tahun	WAR Room	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
8	1	2	7 tahun	Access	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
9	1	5	32 tahun	Telkom Witel	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
10	1	5	20 tahun	Customer Service	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	2	1 tahun 5 bulan	RTTO	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
12	2	3	10 tahun	Customer Service	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	5	20 tahun	Customer Service	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	1	3	15 tahun	Network Operation	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	2	4
15	1	3	7 tahun	Network Operation	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
16	2	4	14 tahun 3 bulan	RAM Kalimantan	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	3	10 tahun 4 bulan	PM Kalimantan	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
18	1	5	32 tahun	WitelKalbar	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	1	5	20 tahun	Customer Care	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
20	2	1	6 bulan	BIGES	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	2	2	10 tahun	EntrepriseBisnis	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	2	1 tahun 5 bulan	SOO Pontianak	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
23	1	5	20 tahun	NGES	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	1	2	12 tahun	EGBIS	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	2	4	10 tahun	Site Management	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4

26	1	4	8 tahun	Corporate Acc	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
27	1	5	20 tahun	Access	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	2	3	12 tahun	Access	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
29	1	2	1 tahun 5 bulan	RTPO	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4
30	1	5	29 tahun	Access	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
31	1	5	20 tahun	Diva Kalbar	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
32	1	5	20 tahun	Access	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
33	1	5	34 tahun	Network Area	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	1	5	20 tahun	Arnet Pontianak	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
35	1	5	27 tahun	CatuDaya	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	2	4	14 tahun	Shop	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5
37	1	5	25 tahun	Sentral	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
38	1	1	1 tahun	Sales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
39	2	3	10 tahun	Sales	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	1 tahun 5 bulan	Sales	4	4	4	4	3	3	1	5	4	2	4	1	4	3	3	4	2	2	4	5
41	1	5	32 tahun	CDC	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
42	1	5	20 tahun	Access	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	1	5	20 tahun	Access	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	1	5	24 tahun	Access	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	5	20 tahun	Access	5	5	5	5	3	3	5	4	2	2	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5
46	1	5	20 tahun	Access	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
47	1	5	28 tahun	GS (Asset)	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	1	5	27 tahun	Network Area	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
49	1	5	18 tahun	WitelKalbar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	1	5	30 tahun	CCM	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
51	1	5	29 tahun 8 bulan	Home Service	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
52	1	5	24 tahun	Diva Kalbar	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5

53	1	5	20 tahun	Sales and Customer Care	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
54	2	3	10 tahun	Customer Service	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
55	1	4	14 tahun	CCM	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
56	1	4	20 tahun	CCM	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	2	2	1 tahun 5 bulan	Customer Service	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	1	5	32 tahun	Access	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
59	1	4	20 tahun	Access	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
60	2	2	1 tahun 5 bulan	Customer Service	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
61	1	4	20 tahun	RAM Kalimantan	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	
62	1	4	27 tahun	RAM Kalimantan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
63	1	4	14 tahun	Network Operation	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	1	4	10 tahun	RAM Kalimantan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
65	1	3	1 tahun 5 bulan	RTTO	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	
66	1	5	8 tahun	RTPO	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
67	2	1	1 tahun 5 bulan	Access	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	1	5	19 tahun	Finance	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	1	4	14 tahun	Arnet Pontianak	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
70	2	2	3 tahun	Sales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	1	4	26 tahun	RTPO	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
72	1	5	28 tahun	Finance	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
73	2	2	7 tahun	Customer Service	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
74	1	3	20 tahun	CCM	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
75	2	2	26 tahun	Home Service	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
76	1	4	30 tahun	Diva Kalbar	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
77	2	4	22 tahun	EGBIS	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
78	1	4	23 tahun	EGBIS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
79	1	5	19 tahun	Finance	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	

80	1	5	3 tahun	CatuDaya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	1	5	2 tahun	Customer Care	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	2	4	5 tahun	RTTO	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
83	2	4	5 tahun	RAM Kalimantan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
84	1	5	17 tahun	Network Operation	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	1	2	1 tahun 5 bulan	Customer Service	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
86	2	2	12 tahun	CatuDaya	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	1	3	6 tahun	Finance	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
88	1	3	3 tahun	Site Management	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
89	2	2	19 tahun	SOO Pontianak	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4
90	2	5	7 tahun	Network Area	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	1	5	14 tahun	Network Area	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
92	1	4	5 tahun	NGES	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	1	4	3 tahun	NGES	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5

NO	Kepuasan Kerja																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5
2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5
6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
7	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
8	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
20	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	5	1	5	4	5	5
30	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
31	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
32	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4
37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4

40	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
45	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
51	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
56	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
58	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
59	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
62	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
69	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
72	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
73	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
77	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
78	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4

81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
83	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4
84	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
85	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
90	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4
93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

NO	Employee Engagement																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	2	2	2	3	4	4	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
7	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
9	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
17	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4
20	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5





## UJI VALIDITAS VARIABEL

### A. Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

		Correlations											
		KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KKK7	KKK8	KKK9	KKK10	KKK11	KKK12
KKK1	Pearson	1	.734**	.452**	.590**	.396**	.322**	.189	.168	-.048	-.077	.058	.168
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.070	.108	.650	.464	.581	.108
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK2	Pearson	.734**	1	.592**	.620**	.349**	.263*	.247*	.088	-.084	.002	.183	.062
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.011	.017	.403	.421	.984	.079	.555
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK3	Pearson	.452**	.592**	1	.385**	.214*	.084	.322**	.130	-.121	-.014	.137	.050
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.040	.425	.002	.213	.247	.897	.191	.633
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK4	Pearson	.590**	.620**	.385**	1	.319**	.209*	.184	.164	.045	.026	.114	.108
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.044	.078	.115	.667	.802	.276	.302
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK5	Pearson	.396**	.349**	.214*	.319**	1	.606**	.206*	.288**	.198	.238*	.236*	.263*
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.040	.002		.000	.047	.005	.057	.022	.023	.011
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK6	Pearson	.322**	.263*	.084	.209*	.606**	1	.162	.334**	.227*	.090	.124	.229*
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.425	.044	.000		.121	.001	.029	.389	.234	.027
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK7	Pearson	.189	.247*	.322**	.184	.206*	.162	1	.162	.037	.150	.106	.239*
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.070	.017	.002	.078	.047	.121		.121	.722	.152	.310	.021
N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KKK8	Pearson	.168	.088	.130	.164	.288**	.334**	.162	1	.245*	.058	.215*	.256*
	Sig. (2-tailed)	.108	.403	.213	.115	.005	.001	.121		.018	.578	.038	.013













KK19	Pearson	.040	.406**	.266**	.261*	.138	.216*	.269**	.301**	.253*	.156	.057	.046
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.701	.000	.010	.011	.189	.037	.009	.003	.015	.137	.585	.660
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KK20	Pearson	.140	.453**	.113	.145	.058	.405**	.444**	.427**	.347**	.310**	.153	-.008
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.179	.000	.283	.166	.583	.000	.000	.000	.001	.003	.143	.939
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
SUMKK	Pearson	.434**	.505**	.457**	.499**	.389**	.638**	.592**	.579**	.578**	.474**	.534**	.429**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

## Correlations

		KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	SUMK K
KK1	Pearson	.045	.231*	.268**	.134	.195	.127	.040	.140	.434**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.666	.026	.010	.200	.062	.224	.701	.179	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KK2	Pearson	.163	.137	.140	.017	.367**	.283**	.406**	.453**	.505**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.118	.191	.180	.869	.000	.006	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KK3	Pearson	.125	.168	.229*	.098	.321**	.368**	.266**	.113	.457**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.232	.107	.027	.351	.002	.000	.010	.283	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KK4	Pearson	.170	.227*	.204*	.179	.199	.312**	.261*	.145	.499**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.103	.029	.050	.086	.056	.002	.011	.166	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KK5	Pearson	-.043	.308**	.341**	.180	.094	.204*	.138	.058	.389**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.685	.003	.001	.083	.371	.050	.189	.583	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KK6	Pearson	.261*	.255*	.389**	.394**	.160	.156	.216*	.405**	.638**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.012	.014	.000	.000	.125	.136	.037	.000	.000





**C. Uji Validitas Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)**

		Correlations												EE1
		EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	3
EE1	Pearson Correlation	1	.589**	.579**	.218*	.097	.301**	.089	.138	.218*	.363**	.327**	.235*	.082
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.353	.003	.398	.187	.036	.000	.001	.023	.434
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE2	Pearson Correlation	.589*	1	.662**	.202	.207*	.417**	.276**	.221*	.279**	.387**	.381**	.326**	.301*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.053	.046	.000	.008	.033	.007	.000	.000	.001	.003
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE3	Pearson Correlation	.579*	.662**	1	.279**	.109	.323**	.222*	.138	.186	.334**	.334**	.187	.202
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.298	.002	.032	.188	.075	.001	.001	.073	.052
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE4	Pearson Correlation	.218*	.202	.279**	1	.423**	.389**	.396**	.233*	.249*	.308**	.355**	.151	.181
	Sig. (2-tailed)	.036	.053	.007		.000	.000	.000	.025	.016	.003	.000	.147	.083
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE5	Pearson Correlation	.097	.207*	.109	.423**	1	.492**	.340**	.325**	.299**	.190	.378**	.181	.196
	Sig. (2-tailed)	.353	.046	.298	.000		.000	.001	.001	.004	.068	.000	.082	.060
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE6	Pearson Correlation	.301*	.417**	.323**	.389**	.492**	1	.402**	.425**	.593**	.467**	.333**	.284**	.349*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.006	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE7	Pearson Correlation	.089	.276**	.222*	.396**	.340**	.402**	1	.365**	.153	.155	.178	.026	.135
	Sig. (2-tailed)	.398	.008	.032	.000	.001	.000		.000	.143	.138	.088	.807	.196

N		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE8	Pearson Correlation	.138	.221*	.138	.233*	.325**	.425**	.365**	1	.365**	.320**	.283**	.362**	.111
	Sig. (2-tailed)	.187	.033	.188	.025	.001	.000	.000		.000	.002	.006	.000	.289
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE9	Pearson Correlation	.218*	.279**	.186	.249*	.299**	.593**	.153	.365**	1	.498**	.396**	.342**	.272*
	Sig. (2-tailed)	.036	.007	.075	.016	.004	.000	.143	.000		.000	.000	.001	.008
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE10	Pearson Correlation	.363*	.387**	.334**	.308**	.190	.467**	.155	.320**	.498**	1	.537**	.497**	.267*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.068	.000	.138	.002	.000		.000	.000	.010
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE11	Pearson Correlation	.327*	.381**	.334**	.355**	.378**	.333**	.178	.283**	.396**	.537**	1	.362**	.234*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.001	.088	.006	.000	.000		.000	.024
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE12	Pearson Correlation	.235*	.326**	.187	.151	.181	.284**	.026	.362**	.342**	.497**	.362**	1	.307*
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.073	.147	.082	.006	.807	.000	.001	.000	.000		.003
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE13	Pearson Correlation	.082	.301**	.202	.181	.196	.349**	.135	.111	.272**	.267**	.234*	.307**	1
	Sig. (2-tailed)	.434	.003	.052	.083	.060	.001	.196	.289	.008	.010	.024	.003	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE14	Pearson Correlation	.290*	.376**	.241*	.173	.165	.328**	.257*	.198	.258*	.475**	.284**	.344**	.363*
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.020	.097	.113	.001	.013	.057	.013	.000	.006	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
EE15	Pearson Correlation	.282*	.122	.175	.398**	.514**	.327**	.170	.245*	.198	.214*	.272**	.248*	.058









## UJI RELIABILITAS VARIABEL

### A. Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	20

### B. Reliabilitas Kepuasan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	20

### C. Reliabilitas Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	22

## HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, KKK <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.739	.733	.14776

a. Predictors: (Constant), KK, KKK

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.560	2	2.780	127.323	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.965	90	.022		
	Total	7.525	92			

a. Predictors: (Constant), KK, KKK

b. Dependent Variable: EE

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.678	.225		3.014	.003
	KKK	.444	.084	.453	5.279	.000
	KK	.431	.081	.459	5.353	.000

a. Dependent Variable: EE

TABEL DISTRIBUSI R  
r dua sisi (two tail)

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138

## SURAT KETERANGAN

Bersama dengan surat ini, kami memberitahukan bahwa mahasiswi berikut :

Nama : Donata Asmaranta Manik  
NIM : 14 5002 169  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Perguruan Tinggi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah melakukan penelitian S2 di wilayah Telkom (Group) Kalbar yang dilaksanakan pada tanggal 30 September - 2 Oktober 2015.

Demikian kami buat surat keterangan penelitian ini untuk tujuan penyelesaian tesis dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Pontianak, 17 Oktober 2015

Hormat kami,



Abdul Hamid Arrozi  
GM Telkom Kalbar