

## Kualitas Hidup, Kepemimpinan, Kepribadian dan *Employee Engagement* Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji

Daeng Paelori<sup>1</sup>, Sugeng Mulyono<sup>2</sup>, Endang Suswati<sup>3</sup>, Sulaiman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang

Email: paelori69@gmail.com; sugengmulyono@unigamalang.ac.id; endangsus@unigamalang.ac.id; akademisi.ugr1999@gmail.com

### **Artikel histori:**

Submit: 18-11-2023

Revisi: 04-01-2024

Diterima: 09-01-2024

### **Kata Kunci:**

Penempatan Kerja,  
Karakteristik  
Pekerjaan, Kepuasan  
Kerja

### **Korespondensi:**

paelori69@gmail.com

**Abstract:** *This research aims to prove and analyze the influence of quality of work life, leadership and personality on employee engagement of village officials in Labuhan Haji sub-district, East Lombok Regency. The type of research used is explanatory research. The analysis technique is carried out using multiple linear regression. The results of this research are that simultaneously, the quality of work life, leadership and personality have a significant positive effect on employee engagement among village officials. Meanwhile, partially, quality of work life and leadership have no influence on employee engagement. Meanwhile, personality has a significant positive influence on employee engagement of village officials in Labuhan Haji sub-district, East Lombok district.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi menuntut adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud bukan hanya pada aspek intelektualitas tetapi juga keinginan atau kemampuan untuk memberikan dedikasi terbaiknya bagi organisasi. Maslow (dalam Wibisana, 2020) menyatakan bahwa bekerja seolah-olah hanya dilihat sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari diri dari pekerjaan. Kesadaran akan hakikat dari bekerja tersebut akan menjadikan Pegawai memiliki semangat dan dedikasi serta keterlibatan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan hal tersebut dengan istilah Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*).

Istilah *Employee Engagement* pada dasarnya memiliki kemiripan dengan istilah *Work Engagement*, karena kedua istilah tersebut memiliki unsur pembentuk yang sama. Secara umum, unsur pembentuk *Employee Engagement* diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) yaitu *Vigor* (kekuatan energi), *Dedication* (Perasaan bangga terhadap pekerjaan), dan *Absorption* (sulit melepaskan diri dari pekerjaan). *Employee Engagement* (Keterikatan Pegawai) dapat didefinisikan

sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan dalam pekerjaan (Schaufeli, 2021).

Apalagi ketika pekerjaan tersebut bersentuhan langsung dengan manusia lainnya atau masyarakat yang memiliki keragaman dari sisi karakter, keinginan serta perilaku, seperti halnya pemerintah desa yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa. Kepala Desa memiliki tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat Desa (UU Nomor 6 Tahun 2014). Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Kepala Desa dibantu oleh unsur perangkat Desa (Staf dan Kepala Wilayah) yang masing-masing memiliki tugas pokok dan fungsi dalam rangka mewujudkan pelayanan masyarakat yang baik berupa terwujudnya pemerintahan desa yang baik, pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang ada. Dengan kata lain, perangkat desa juga berkewajiban menjalankan tugas dan fungsi dengan baik melalui semangat dan dedikasi yang tinggi atau keterikatan pegawai (*employee engagement*).

*Employee engagement* (keterikatan pegawai) dapat dipengaruhi salah satunya oleh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Cascip (dalam Ummi Suwarsi, 2020) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Maksud dari *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia dalam suatu organisasi akan membentuk rasa terikat seorang pegawai pada organisasinya. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap terbentuknya *employee engagement*. Pramono (dalam Nurhawaena, 2019) menjelaskan Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan tidak terlepas dari siapa yang memimpin. Pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas dalam hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Sedangkan dari dalam diri perangkat desa itu sendiri terdapat unsure kepribadian (*personality*). Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. (Robbins & Judge, 2013). Kepribadian akan menentukan respon individu terhadap berbagai situasi yang ada didalam organisasi. Kepribadian yang baik akan senantiasa menyadarkan pegawai bahwa dalam bekerja harus menunjukkan kinerja terbaiknya. Kerja tidak boleh dipandang sebagai rutinitas semata, tetapi lebih dari itu bahwa kerja adalah tanggung jawab yang harus diemban, sehingga pegawai yang memiliki kepribadian yang baik akan senantiasa menunjukkan keterikatannya dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema riset ini sebagai berikut: *pertama*; Narissa (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. faktor kompensasi financial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Sedangkan factor budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Adanya pengaruh budaya organisasi dikarenakan Hotel Syariah Lembah Sarimas menerapkan budaya organisasi dengan nilai-nilai islam didalamnya. Seperti pada waktu azan, semua karyawan hotel diharuskan shalat berjama'ah di masjid. Selain itu, sebagian dari profit diperuntukkan bagi anak-anak yatim dan miskin. *Kedua*; Ummi dan Suwarsi (2020) membuktikan bahwa 1) Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, 2) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, 3) Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung.

*Ketiga*; Viki Anggreana (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap employee engagement pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. *Keempat*; Ni Putu Irma Mei Lina & Anita Silvianita (2019) Employee engagement karyawan di PT. ABC Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Faktor penentu dominan sebagai faktor penentu employee engagement di PT. ABC Bandung adalah faktor lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa factor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan employee engagement di PT. ABC Bandung. *Kelima*; Erwina & Amri (2020) Penerapan employee engagement pada PT.Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu sudah sangat baik. Rasa engaged atau rasa keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut sangat tinggi. Indikator vigor merupakan indicator dengan nilai tertinggi dan masuk dalam kategori sangat baik, artinya bahwa tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja sangat tinggi. Selain itu keinginan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya juga sangat tinggi. Indikator dengan persepsi terendah yaitu absorption namun penerapannya masih dalam kategori baik.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Kepribadian secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur?, 2) apakah Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur?, 3) apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur?, 4) apakah Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur?

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas sebagai berikut: 1) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepribadian secara simultan terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur, 2) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur, 3) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur, 4) untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) Menurut Sugiyono (2016), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur berjumlah 112 orang. Sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah 88 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, dokumentasi dan penyebaran angket/ kuesioner. Jenis dan sumber data yaitu data primer yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau data perseorangan seperti hasil dan wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Selain itu, terdapat data sekunder yang mana merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya studi kepustakaan, jurnal, dan informasi dokumentasi yang dapat diambil melalui sistem *on-line* (internet).

Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS 26. Regresi linear berganda digunakan dalam menguji hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dan merupakan regresi yang memiliki satu variabel terikat dan dua ataupun lebih variabel bebas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha=0,5$ ). Dengan rumus sebagai berikut:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ .

Uji F digunakan dalam menguji hipotesis secara simultan antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Uji F dilakukan untuk melihat signifikan atau tidaknya variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, taraf signifikan atau  $\alpha$  (alpha) adalah 5% (0,05). Untuk mengetahui nilai  $f_{tabel}$  maka terlebih dahulu menentukan nilai derajat bebas degree of freedom (df) yang dibagi menjadi dua yaitu sebagai pembilang (df1) dan penyebut (df2). Dengan keterangan rumus sebagai berikut:

df1 = k - 1

df2 = n - k

Keterangan :

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

n = jumlah responden

Uji t digunakan dalam menguji hipotesis secara parsial antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Jika nilai thitung > ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika thitung < ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada taraf signifikan atau  $\alpha$  (alpha) adalah 5% (0,05). Nilai ttabel dengan tingkat 0,05. Teknik ini digunakan dalam menguji hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel bebas (kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, dan kepribadian) terhadap variabel terikat (*Employee Engagement*).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap *Employee Engagement*

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.456	3	1.819	16.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.471	79	0.107		
	Total	13.927	82			

a. Dependent Variable: KETERIKATAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPERIBADIAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan diketahui nilai F hitung lebih besar dari F tabel yakni  $16.961 > F$  tabel 2,710 dengan Signifikansi. 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Kepribadian secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel bebas yaitu *Employee Engagement* Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Kepribadian terhadap Kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur diterima. Artinya, semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Kepribadian, maka Kinerja Perangkat Desa semakin meningkat.

Yuan et al., (2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dari keterikatan kerja (*employee engagement*), yaitu *job resources* (sumber daya kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi), dan *job demands* (tuntutan kerja) yang dikenal dengan model JD-R. Menurut JD-R model, *job resources* atau

sumber daya kerja akan lebih menonjol dan memiliki potensi ketika karyawan dihadapkan dengan *job demands* yang tinggi. *Job demands* yang tinggi dan diikuti dengan *job resources* yang rendah akan mengakibatkan *burnout* pada karyawan. Model JD-R juga menjelaskan, rintangan pekerjaan cenderung untuk menggagalkan pertumbuhan pribadi dan pencapaian tujuan, serta menyebabkan kognisi dan emosi negatif. Kognisi dan emosi negatif menyebabkan terjadinya penurunan tingkat keterikatan kerja, sedangkan untuk terlibat sepenuhnya dalam suatu pekerjaan individu membutuhkan pemanfaatan diri baik secara kognitif dan emosional.

Cascio (dalam Rahmayuni, 2018) menyatakan tuntutan kerja dan lingkungan yang cenderung menantang dibutuhkan sumber-sumber pendukung yang dapat memenuhi tuntutan kerja sebagai wartawan. Sumber-sumber yang dapat menangani tuntutan kerja lingkungan seperti, partisipasi, dukungan sosial, kepercayaan dalam organisasi, kesempatan belajar, arti dari pekerjaan, dan keadilan organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan memunculkan semangat kerja, motivasi, komitmen, dan keterlibatan tinggi pada pekerjaan. Terpenuhinya kebutuhan masing-masing individu membuat karyawan akan dapat menggunakan potensi yang dimiliki dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan saat bekerja.

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.792	.196		4.047	.000
	Kualitas kehidupan kerja	-.082	.084	-.106	-.978	.331
	Kepemimpinan	.088	.080	.122	1.102	.274
	Keperibadian	.557	.084	.600	6.642	.000

a. Dependent Variable: KETERIKATAN KERJA

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Perangkat Desa se kecamatan labuhan haji Kabupaten Lombok Timur.

*Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) diartikan sebagai persepsi pegawai terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap upaya organisasi memberikan atau menciptakan

kesesuaian kondisi organisasi dan pekerjaan dengan termasuk didalamnya adalah sistem imbalan.

Semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja yang diciptakan dalam organisasi Pemerintahan Desa, maka semakin tinggi Keterikatan (*Employee Engagement*) Perangkat Desa pada organisasinya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ummi Suwarsi (2020) yang membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung.

Yusuf et al., (2022) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja bagi organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas yang bekerja dalam organisasi tersebut, untuk meningkatkan loyalitas para pekerja untuk mengabdikan kepada organisasi, bekerja dengan *enjoy* dan *safe* sehingga mempengaruhi motivasi atau semangat kerja pegawai. Kehidupan kerja berkualitas rendah disebabkan oleh kondisi tempat kerja yang gagal untuk memenuhi preferensi-preferensi dan minat-minat tertentu seperti rasa tanggung jawab, keinginan akan pemberdayaan dan keterlibatan dalam pekerjaan, tantangan, harga diri, pengendalian diri, penghargaan, prestasi, keadilan, keamanan dan kepastian.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement* Perangkat Desa se kecamatan labuhan haji Kabupaten Lombok Timur. Hasil ini dibuktikan dengan *ouput* pengujian *t test* yang memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar 2,715 dan  $Sig. > 0,05$ .

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggreana, (2020) yang membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Demikian juga dengan Narrisa (2021) yang membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan teori yaitu pendapat Elliot & Corey (2018) yang menyatakan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, salah satu diantaranya adalah *Leadership* (Kepemimpinan).

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Perangkat Desa dapat disebabkan oleh persepsi bahwa Kepala Desa merupakan jabatan politik yang setiap 6 tahun dapat saja berganti. Sehingga *Employee Engagement* (keterikatan perangkat desa) terhadap organisasi dan pekerjaannya tumbuh karena faktor lain. Dalam penelitian ini faktor lain tersebut adalah Kualitas Kehidupan Kerja yang sudah terbangun dengan baik pada beberapa item dan faktor kepribadian perangkat desa itu sendiri. Artinya, baik atau buruk pola kepemimpinan dari seorang Kepala Desa tidak memberikan dampak pada *employee engagement* atau keterikatan perangkat desa. Perangkat Desa tetap bekerja menunjukkan semangat kerjanya, dedikasinya dan perasaan senang dan khusuk dalam bekerja.

## **Pengaruh Kepribadian Terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian Perangkat Desa mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*) Perangkat Desa se kecamatan labuhan haji Kabupaten Lombok Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian secara parsial (t test) yang memperoleh nilai t nilai hitung  $6.642 > t$  tabel sebesar  $2,715$  dan  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik Kepribadian Perangkat Desa maka semakin tinggi pula rasa keterikatan mereka atas pekerjaan dan organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjannah (2016), bahwa kepribadian karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Priscilla & Salim, (2023) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepribadian terhadap *Employee Engagement* dengan menggunakan *Big Five Personality*. Hasilnya sejalan dengan penelitian ini yaitu kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Kepribadian memiliki beberapa dimensi yang dikaji. Robbin & Judge (2017) mengemukakan 5 dimensi yaitu: 1) Ekstraversi (*extraversion*), dimensi yang menampilkan level kenyamanan pegawai di dalam hubungan. Pegawai yang merasakan kenyamanan dalam hubungan kerja memiliki sifat: *ekstroversi*, memulai percakapan, senang bergaul, suka berbicara, mempunyai banyak energi, tegas, ekspresif, percaya diri, dan mudah bersosialisasi. Unsur-unsur ini akan menjadikan pegawai memiliki keterikatan terhadap organisasi atau pekerjaannya. 2) Keramahan (*agreeableness*), dimensi yang merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Pegawai yang ramah mudah percaya, bersifat baik, suka menolong, peduli, kooperatif, berhati lembut. Keramahan secara positif berpengaruh dengan engagement karena pegawai yang memiliki keramahan yang tinggi lebih mampu "memobilisasi dukungan sosial dan sumber daya untuk terlibat lebih langsung dalam peran pekerjaan mereka dan konteks organisasi. Pegawai dengan keramahan tinggi lebih termotivasi untuk menyelesaikan masalah dan konflik sehingga lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. 3) Kehatihan (*conscientiousness*), yaitu dimensi yang menunjukkan sebuah ukuran reliabilitas. *Conscientiousness* berhubungan positif dengan engagement. Individu yang teliti memiliki rasa tanggung jawab dan lebih mungkin untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas pekerjaan mereka. 4) Stabilitas emosional (*emotional stability*), yaitu dimensi yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. tidak mudah khawatir, optimis, dan aman. 5) Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*), yaitu dimensi yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Keterbukaan terhadap pengalaman secara positif terkait dengan *employee engagement* karena dengan keterbukaan terhadap pengalaman lebih mungkin untuk menjadi inovatif dan terbuka untuk perubahan.

## **KESIMPULAN**

Secara simultan, variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Kepribadian mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok

Timur. Artinya, semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Kepribadian maka Employee Engagement (Keterikatan Pegawai) Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji semakin tinggi. Secara Parsial, Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur. Kualitas Kehidupan Kerja yang semakin baik akan meningkatkan Employee Engagement. Secara Parsial, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak dapat berdiri sendiridalam memberikan pengaruh bagi Employee Engagement atau Keterikatan Perangkat Desa pada organisasi dan pekerjaannya. Secara Parsial, variabel Kepribadian mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Employee Engagement Perangkat Desa di Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten Lombok Timur. Artinya, jika semakin baik aspek-aspek Kepribadian Perangkat Desa, maka semakin meningkat pula Employee Engagement atau Keterikatan Perangkat Desa pada organisasi dan pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya, jika semakin buruk aspek-aspek Kepribadian, maka Employee Engagement atau Keterikatan Perangkat Desa juga semakin buruk.

## REFERENSI

- Anggreana, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Jom FEKON*, 2 (oktober), 1-23. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/11499/11147>
- Erwina,. Amri. (2020). Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu.<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/view/17233/14162>
- Irma,. Silvianita. (2019). Analisis Faktor Penentu Employee Engagement Di PT.ABC Bandung.<https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/441>
- Narissa, A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas. *STIE Indonesia Banking School*. [https://repository.ibs.ac.id/372/1/Atirah%20Narissa%2C%20MKPSIBS%2C%202018\\_jurnal.pdf](https://repository.ibs.ac.id/372/1/Atirah%20Narissa%2C%20MKPSIBS%2C%202018_jurnal.pdf)
- Nurhawaena. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PTP. Nusantara XIV Gula Takalar). *Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Alaudin Makassar*. [https://repositori.uinalauddin.ac.id/15140/1/PENGARUH\\_KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_KOMPENSASI\\_TERHADAP.pdf](https://repositori.uinalauddin.ac.id/15140/1/PENGARUH_KEPEMIMPINAN_DAN_KOMPENSASI_TERHADAP.pdf)
- Priscilla, Y. G., & Salim, C. F. (2023). Pengaruh Big Five Personality Traits Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Pada Hotel Di Kota Batam. *Jesya*, 6(1), 989-1000. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1054>
- Rahmayuni, T.D., & Ratnaningsih, I.Z (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol. 7, No. 1.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12.), Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Ummi, H. S., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1086-1090. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24523>
- Wibisana, Y. (2020). *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Di DPMPTSP Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Inspirasi. <https://doi.org/10.35880/inspirasi.v11i1.137>.
- Yuan, Z., Li, Y., & Tetrack, L. E. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. In *Applied Ergonomics* (Vol. 51, pp. 163-171). <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.04.021>
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah. (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>