

Quality of Work Life dan Employee Engagement sebagai Kunci Performance Penyuluh KB di Sulawesi Barat

Padly Hadis Said¹, Ramli S², Muhammad Aqil³

^{1*, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Mamuju

¹ padlysulbar86@gmail.com

² irvanramli@gmail.com

³ muh_aqil@unimaju.ac.id

Submitted: 13 July 2025
Review: 14 August 2025
Revised: -
Accepted: 17 August 2025
Published: 17 August 2025

Citation (APA 7th): Said, P. H., Ramli S., Aqil, M. (2025). Article Title. JMB: Journal Of Management Branding, Vol 2, No. 2 (August) 2025., 114-126



Copyright: © 2025 by the authors

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life* dan keterlibatan pegawai (*Employee Engagement*) memengaruhi Performa Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat. Mengingat posisi strategis penyuluh sebagai ujung tombak dalam menyosialisasikan program Pembangunan Keluarga, kependudukan, dan keluarga Berencana serta pemahaman terhadap faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja mereka menjadi hal yang sangat penting. Metode penelitian yang digunakan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner kepada 55 Penyuluh KB Aktif dan dilakukan analisis dengan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkap bahwa baik QWL maupun employee engagement memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Ketika dianalisis secara bersamaan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 71,6% variasi dalam performa kerja mereka. Hasil penelitian memperlihatkan *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan QWL. Hal ini menekankan pentingnya aspek emosional dan psikologis dalam mendorong dedikasi serta komitmen penyuluh terhadap tugas yang mereka emban. Temuan ini memberikan landasan praktis bagi para pemangku kebijakan untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan keterikatan pegawai secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja; Keterikatan Pegawai; Performa Penyuluh KB; Program KB; Layanan Publik

Abstract: *This study aims to evaluate the extent to which Quality of Work Life (QWL) and Employee Engagement influence the performance of Family Planning Counselors in West Sulawesi Province. Given their strategic role as the frontline agents in promoting population and family development programs, understanding the key factors that affect their work effectiveness is crucial. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 55 active counselors and analyzed using multiple linear regression techniques. The findings reveal that both QWL and employee engagement have a positive and significant impact on counselor performance. When analyzed simultaneously, these two variables accounted for 71.6% of the variance in*

*Author Korespodensi: Padly Hadis Said

Email: padlysulbar86@gmail.com

Publisher: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mamuju

performance. Interestingly, employee engagement emerged as the more dominant factor compared to QWL. This highlights the critical role of emotional and psychological involvement in fostering dedication and commitment to their responsibilities. These results provide practical implications for policymakers in designing performance improvement strategies that focus on enhancing work environment quality and strengthening employee engagement in a comprehensive manner.

Keywords: *Quality Work Of Life, Employee Engagement, Performance; Family Planning Officers; Public Service*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan visi pembangunan nasional, penyuluh Keluarga Berencana hadir bukan sekadar sebagai penyampai informasi, melainkan sebagai pendidik, sahabat, dan jembatan empatik yang menyentuh langsung kehidupan masyarakat. Lebih dari itu, mereka berperan sebagai mitra komunitas dalam memahami dan menjalankan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana). Melalui kehadiran yang nyata dan penuh kehangatan, penyuluh KB menjembatani antara kebijakan pemerintah dan kebutuhan riil masyarakat membangun rasa percaya, membuat program terasa lebih dekat, dan memastikan manfaatnya dirasakan secara nyata. (Handayani & Aliyudin, 2020).

Studi menunjukkan bahwa penyuluh KB memberikan informasi yang jelas dan tepat kepada pasangan usia subur miskin. Statistik menunjukkan skor kepuasan masyarakat terhadap peran penyuluh cukup tinggi—77,5 % untuk kualitas penjelasan dan 82,8 % manfaat informasi—serta peningkatan pengetahuan yang signifikan, dibuktikan dari analisis regresi ($\text{sig.} < 0,05$) (Fatchiya et al., 2021).

Keberhasilan implementasi program-program strategis ini sangat ditentukan oleh kinerja para penyuluh yang beroperasi langsung di tengah masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB secara sistematis menjadi krusial, tidak hanya untuk efektivitas program Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencanan (Bangga Kencana) BKKBN, tetapi juga untuk mendukung peningkatan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh.

Dalam konteks ini, terdapat dua aspek fundamental yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap performa individu, yaitu *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja, dan *employee engagement* atau keterikatan karyawan. QWL merujuk pada persepsi individu terhadap kenyamanan fisik, psikologis, dan sosial yang mereka rasakan dalam lingkungan kerjanya. Menurut Joseph Sirgy (2019) yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal. Aspek ini mencakup dimensi seperti keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang adil, serta hubungan interpersonal yang sehat.

Di sisi lain, *employee engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara kognitif, emosional, dan perilaku dalam pekerjaannya serta dalam pencapaian tujuan organisasinya (Saks, 2019). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki dedikasi yang kuat, serta menunjukkan inisiatif dan loyalitas yang tinggi terhadap institusinya. Dalam sektor pelayanan publik yang dinamis dan menuntut ketahanan psikologis tinggi seperti tugas penyuluh KB, keterikatan emosional dan profesional terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, kepuasan kerja juga menjadi variabel penting yang menyatu dalam hubungan antara QWL dan keterikatan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang muncul dari persepsi bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan telah terlaksana dengan baik dan memberikan makna bagi diri individu (Wardhana et al., 2023). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan memiliki dorongan internal untuk terus berkontribusi secara positif.

Secara umum, tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan individu, motivasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Lestari & Febrian, 2024). Dalam konteks pemerintahan, termasuk dalam pelaksanaan program Bangga Kencana, kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam menjamin terlaksananya pelayanan publik yang efektif dan efisien. Evaluasi terhadap kinerja juga berfungsi sebagai mekanisme formal dalam menilai akuntabilitas, efisiensi, dan pencapaian hasil kerja yang terukur. Seperti yang dikemukakan oleh (Siregar et al., 2020), kualitas kinerja ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta kemampuan mencegah munculnya perilaku kontraproduktif di tempat kerja.

Penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan mengingat tantangan nyata yang dihadapi para penyuluh KB dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Berdasarkan *Laporan Kinerja BKKBN Sulawesi Barat tahun 2022*, masih terdapat ketimpangan dalam distribusi tenaga penyuluh KB serta keterbatasan dukungan dari instansi teknis di daerah. Kondisi ini menyebabkan sebagian penyuluh menghadapi beban kerja yang tidak proporsional, sekaligus menghadapi tantangan dalam menjangkau masyarakat terutama di daerah dengan hambatan geografis sehingga mendorong mereka untuk mengoptimalkan berbagai upaya dalam menjalankan tugasnya.

Merujuk pada kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menelusuri sejauh mana kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) berkontribusi terhadap kinerja para penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mendukung peningkatan performa penyuluh, serta menjadi acuan strategis bagi para pengambil kebijakan dalam merancang upaya peningkatan mutu layanan penyuluhan di masa mendatang.

KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kualitas kehidupan kerja dan tingkat keterlibatan pegawai terhadap performa kerja penyuluh KB di wilayah Sulawesi Barat. Kajian ini menghadirkan dasar konseptual serta bukti-bukti empiris terkini terkait masing-masing variabel, guna memperkuat pemahaman secara teoritis sekaligus menunjukkan implikasi praktis dari hubungan antar faktor tersebut.

***Quality of Work Life* terhadap Performa Kerja**

Quality of Work Life mengacu pada persepsi mengenai tingkat kesejahteraan karyawan secara fisik, mental, dan sosial dalam lingkungan tempat mereka kerja. Konsep ini mencakup berbagai aspek penting seperti lingkungan kerja yang kondusif, imbalan yang sepadan, hubungan kerja yang harmonis, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Ingsih et al., 2022). *Quality of Work Life* yang baik diyakini mampu mendorong peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Menurut Filianti et al. (2016) dalam konsep *Quality of Work Life*, terdapat delapan dimensi utama dalam *Quality of Work Life*: kompensasi yang adil dan layak, kondisi kerja yang aman dan sehat, penggunaan dan pengembangan kapasitas manusia, kesempatan pertumbuhan, integrasi sosial di tempat kerja, perlindungan atas integritas kehidupan kerja, signifikansi pekerjaan, dan ruang hidup kerja. Model ini masih banyak digunakan dalam penelitian kontemporer, baik dalam konteks swasta maupun pelayanan publik.

Amelia et al. (2023) menemukan bahwa *Quality of Work Life* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan karyawan di PT Honda Palopo. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* mampu membentuk budaya kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas pegawai. Hal yang sama dalam penelitian (Fadhlorahman, 2024) mengungkapkan bahwa *Quality of Work Life* berperan dalam memunculkan perilaku kerja positif dan meningkatkan produktivitas individu. Sementara itu, (Pebriyansyah, 2021) mengungkapkan bahwa *Quality of Work Life* turut berkontribusi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan keterikatan kerja.

Studi oleh Danilovich (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan *Quality of Work Life*, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dalam budaya kerja yang baik lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal.

Berbagai hasil penelitian tersebut menekankan pentingnya *Quality of Work Life* sebagai elemen penting dalam mendukung kinerja, terutama dalam bidang pelayanan publik seperti penyuluh KB, yang membutuhkan dedikasi dan semangat kerja tinggi, ketahanan psikologis, serta kemampuan membangun kemitraan yang efektif.

H1 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap performa penyuluh KB.

***Employee Engagement* terhadap Performa Kerja**

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* adalah konsep yang menunjukkan seberapa besar seorang karyawan terlibat secara pikiran, perasaan, dan tindakan terhadap pekerjaannya serta organisasi di mana ia bekerja (Wulandari, 2020). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi biasanya lebih semangat, termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, dan memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nurrohmat & Lestari, 2021). Bentuk dari keterikatan ini bisa terlihat dalam perilaku positif seperti

inisiatif, kreativitas, hingga komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik. Dalam hal ini, komitmen muncul dari sikap emosional yang didasari rasa kepemilikan dan perhatian terhadap pekerjaan (Rusdin, 2017)

Penelitian terbaru oleh Mohammed et al. (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berfungsi sebagai penggerak utama dalam menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat secara emosional cenderung menunjukkan perilaku proaktif, seperti inisiatif dan kreativitas, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Dalam konteks penyuluh Keluarga Berencana, *employee engagement* terlihat melalui kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat, kesiapan menghadapi tantangan lapangan, serta komitmen tinggi dalam mencapai target program. Studi Wahidin et al. (2020) menyajikan data empiris dari 397 penyuluh KB di seluruh Indonesia yang menunjukkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan *employee engagement* pada penyuluh KB. Faktor pelatihan berpengaruh positif langsung terhadap keterikatan karyawan, sementara kepemimpinan transformasional juga turut memperkuat engagement termasuk sebagai mediator atas pengaruh pelatihan tersebut.

Temuan ini mendukung argumentasi bahwa penyuluh KB yang memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan dan didampingi oleh pimpinan yang visioner dan inspiratif, secara psikologis akan lebih merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Tingkat *engagement* yang tinggi tersebut ternyata tidak hanya mencerminkan kedalaman komitmen individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim mampu memperbaiki efektivitas pelaksanaan program keluarga berencana.

Penelitian oleh Sari (2024) menegaskan bahwa keterikatan karyawan di sektor publik, termasuk penyuluh KB, berkontribusi signifikan terhadap efektivitas program dan kepuasan masyarakat. Keterlibatan ini tidak hanya mencerminkan komitmen individu, tetapi juga menciptakan sinergi dalam tim yang mendukung pencapaian tujuan bersama..

H2: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap performa Penyuluh KB.

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Quality Work of Life* terhadap *Performance* Penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat

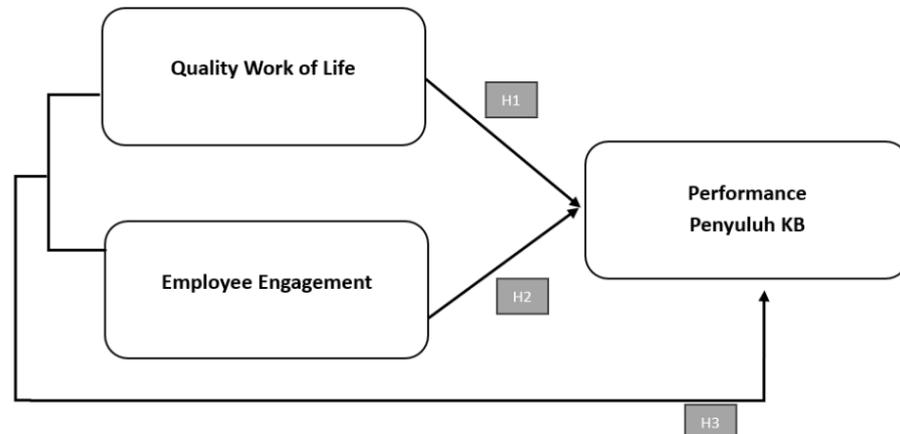
Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana memiliki kontribusi dalam tercapainya tujuan program kependudukan dan pembangunan keluarga yang berkelanjutan. Dua faktor kunci yang diyakini memilikipengaruh kuat terhadap kinerja ini adalah *employee engagement* dan *Quality of Work Life*. *Employee engagement* mencerminkan sejauh mana seseorang merasa terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan motivasi, semangat, serta produktivitas kerja (Chompukum & Vanichbuncha, 2025). Sementara itu, *Quality of Work Life* menggambarkan persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh, termasuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta sejauh mana organisasi memberikan perhatian pada kesejahteraan mereka (Zaky, 2022).

Studi yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024) menyatakan bahwa efek positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja akan semakin kuat bila didukung oleh suasana kerja yang adil dan sehat. Mendukung pernyataan pada penelitian sebelumnya, (Albar, 2025) memperlihatkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik, terutama dari aspek keseimbangan kerja dan pengembangan karier, berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Dalam kasus penyuluh KB, *Quality of Work Life* yang baik memberikan ruang bagi pengembangan kapasitas diri, meningkatkan harga diri profesional, dan pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap kualitas interaksi mereka dengan masyarakat.

Zhang (2025) memperkuat argumentasi ini dengan menekankan bahwa dalam sektor publik, di mana motivasi intrinsik sering menjadi pendorong utama, penciptaan lingkungan kerja yang bermakna menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas kinerja. Di sinilah pentingnya organisasi untuk tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis dan emosional para penyuluh.

Penyuluh KB yang berinteraksi langsung dan intensif dengan masyarakat, sangat membutuhkan dukungan dari organisasi untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang positif dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan menciptakan suasana yang kondusif bagi penyuluh untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan mengacu pada berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan *Quality of Work Life* saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja, terutama bagi profesi seperti penyuluh KB yang menuntut komitmen serta interaksi langsung dan intensif dengan masyarakat.

H3 : *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* berpengaruh simultan terhadap *Performance* Penyuluh KB



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Syahrani, 2022; Adil et al., 2023; Susanto et al., 2024). Dalam pelaksanaannya, metode ini biasanya diterapkan pada suatu populasi atau sampel tertentu yang dipilih secara acak atau sistematis. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner atau survei terstruktur, dan data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk mengungkap adanya hubungan, pengaruh, atau perbedaan di antara variabel-variabel yang dikaji.

Penelitian ini menggunakan desain kausal-komparatif, yaitu suatu rancangan penelitian yang bertujuan mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Desain ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis pola pengaruh yang terjadi secara alami di lapangan, sehingga hasilnya merefleksikan kondisi faktual. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kausal-komparatif digunakan untuk menelaah sejauh mana *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana, dengan tetap mempertahankan situasi kerja dan interaksi sosial sebagaimana adanya.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang memanfaatkan skala Likert lima poin, berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala ini dipilih karena popularitas dan kemudahannya dalam mengukur sikap, persepsi, dan opini responden terhadap berbagai fenomena dalam penelitian pendidikan. Menurut tinjauan literatur, mayoritas studi dalam ilmu sosial dan pendidikan menggunakan skala Likert dengan kategori jawaban ganjil, di mana skala lima poin menjadi yang paling umum karena kemampuannya meningkatkan respons rate sekaligus meminimalkan kebingungan responden (90% studi menggunakan skala ganjil; sebagian besar memilih lima poin (Kusmaryono et al., 2022). Walaupun skala Likert bersifat ordinal, banyak peneliti menganggapnya mendekati data interval sehingga dapat dianalisis dengan teknik statistik parametrik. Proses analisis yang umum mencakup penghitungan skor total tiap konstruk (penjumlahan nilai butir), pemeriksaan distribusi data (skewness dan kurtosis), serta uji reliabilitas dan validitas konstruk lanjutan melalui analisis faktor eksploratori atau konfirmatori (Sullivan & Artino Jr, 2013; Isaputra et al., 2024).

Adapun populasi dalam studi ini terdiri atas seluruh penyuluh KB aktif yang bertugas di wilayah Provinsi Sulawesi Barat, dengan total 417 orang berdasarkan data tahun 2024 dari Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN melalui Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional sampling, guna menjamin representasi dari setiap kabupaten/kota. Dari total populasi, ditetapkan 60 penyuluh sebagai responden dengan mempertimbangkan efisiensi waktu, sumber daya, dan kelancaran pelaksanaan penelitian. Dari jumlah tersebut, sebanyak 55 kuesioner yang kembali dapat digunakan untuk analisis karena telah terisi secara lengkap.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu teknik statistik yang mampu mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen yakni *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap perubahan dalam variabel dependen, yaitu performa penyuluh KB, baik secara simultan maupun parsial. Proses analisis dilakukan dengan memanfaatkan

perangkat lunak SPSS versi 26, guna menguji model, koefisien determinasi (R^2), serta signifikansi pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas – Pearson Correlation

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Quality of Life	Pernyataan 1	0,725	0,279	Valid
Quality of Life	Pernyataan 2	0,67		Valid
Quality of Life	Pernyataan 3	0,762		Valid
Quality of Life	Pernyataan 4	0,706		Valid
Quality of Life	Pernyataan 5	0,764		Valid
Quality of Life	Pernyataan 6	0,772		Valid
Quality of Life	Pernyataan 7	0,738		Valid
Employee Engagement	Pernyataan 1	0,76	0,279	Valid
Employee Engagement	Pernyataan 2	0,869		Valid
Employee Engagement	Pernyataan 3	0,752		Valid
Employee Engagement	Pernyataan 4	0,755		Valid
Employee Engagement	Pernyataan 5	0,893		Valid
Employee Engagement	Pernyataan 6	0,853		Valid
Performance Penyuluh KB	Pernyataan 1	0,792	0,279	Valid
Performance Penyuluh KB	Pernyataan 2	0,847		Valid
Performance Penyuluh KB	Pernyataan 3	0,874		Valid
Performance Penyuluh KB	Pernyataan 4	0,823		Valid
Performance Penyuluh KB	Pernyataan 5	0,887		Valid
Performance Penyuluh KB	Pernyataan 6	0,741		Valid

Sumber : Hasil Analisis SPSS.26, 2025

Buat memilih valid tidaknya setiap penjelasan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melaluikolom *r*hitung dan *r*tabel. bila nilai *r*hitung lebih menonjol dari *r*tabel maka penjelasannya dinyatakan valid. Nilai *r* dengan $df = n - dua$ yaitu $50 - 2 = 48$, sehingga nilai *r*hitung di taraf signifikansi 5% merupakan 0,279. Dengan memperhatikan nilai *r*tabel sebesar 0,279, setiap item dalam instrumen yang memiliki nilai *r*hitung lebih besar dari angka tersebut dapat dikatakan valid secara statistik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standarisasi Nilai	Status
Quality of Life (X1)	0,851	0,6	Reliable
Employee Engagement (X2)	0,897	0,6	Reliable
Performance Penyuluh (Y1)	0,908	0,6	Reliable

Sumber : Hasil Analisis SPSS.26, 2025

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel berada jauh di atas ambang batas minimum 0,60, bahkan mendekati atau melebihi angka 0,90. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang merepresentasikan variabel *Quality Work of Life* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan *Performance Penyuluh KB* (Y) dapat dinyatakan sebagai instrumen yang konsisten serta memiliki tingkat keandalan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.576	2.122		1.214	.231
Quality Work of Life	.337	.135	.364	2.485	.017
Employee Engagement	.508	.144	.515	3.517	.001

a. Dependent Variable: Performance Penyuluh KB

Sumber : Hasil Analisis SPSS.26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

Dari hasil uji regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.576 + 0.337(Q_total) + 0.508(E_total) + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Performance Penyuluh
- Q_total = Quality of Life
- E_total = Employee Engagement
- ε = error/residual

- Konstanta = 2,576

Artinya, Angka ini merepresentasikan tingkat kinerja dasar (*baseline performance*) Penyuluh KB ketika kedua variabel bebas, yaitu *Quality of Work Life (QWL)* dan *Employee Engagement*, berada pada nilai nol atau tidak memberikan pengaruh. Dengan kata lain, meskipun tidak terdapat dukungan dari faktor *Quality of Work Life* maupun *Employee Engagement*, Penyuluh KB tetap menunjukkan tingkat kinerja awal sebesar 2,576. Nilai ini mencerminkan kapasitas kerja minimum yang dapat dipertahankan penyuluh berdasarkan faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti pengalaman individu, motivasi personal, atau dukungan sosial di lingkungan kerja.

- Koefisien Q_total (*Quality Work of Life*) = 0,337

Artinya, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien untuk variabel *Quality of Work Life (QWL)* sebesar 0,337. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada QWL, dengan asumsi variabel lain berada pada kondisi konstan, akan mendorong peningkatan *Performance* Penyuluh KB sebesar 0,337 poin. Dengan kata lain, semakin baik *Quality of Work Life* yang dirasakan oleh penyuluh meliputi kenyamanan lingkungan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan organisasi—semakin besar pula potensi peningkatan kinerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memuaskan bukan hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga langsung berkontribusi pada pencapaian target kinerja lapangan..

- Koefisien E_total (*Employee Engagement*) = 0,508

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel *Employee Engagement*, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan, diikuti oleh kenaikan *Performance* Penyuluh KB sebesar 0,508 poin. Secara sederhana, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, semakin besar pula dorongan positif terhadap kinerja mereka. Angka koefisien tersebut mencerminkan kekuatan hubungan langsung antara rasa memiliki, motivasi, dan komitmen kerja penyuluh KB dengan pencapaian target kinerja. Nilai konstanta dalam model ini memberikan gambaran mengenai tingkat kinerja dasar yang dimiliki penyuluh KB ketika faktor *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* belum dimasukkan ke dalam perhitungan yakni titik awal yang menjadi landasan sebelum pengaruh kedua variabel independen tersebut diperhitungkan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu *Performance* Penyuluh KB (*p_total*). Berdasarkan output SPSS pada tabel *Coefficients*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2.576	2.122		1.214	.231
Quality Work of Life	.337	.135	.364	2.485	.017
Employee Engagement	.508	.144	.515	3.517	.001

a. Dependent Variable: *Performance Penyuluh KB*

Sumber : Hasil Analisis SPSS.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis (H1) *Quality Work of Life* memiliki statistik uji t sebesar $3.517 > t_{tabel} = 2,011$ dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap performa Penyuluh KB, sebagaimana ditunjukkan dengan penolakan H_0 dan penerimaan H_a

Pengujian Hipotesis (H2) *Employee Engagement* memiliki statistik uji t sebesar $2.845 > t_{tabel} = 2,011$ dengan signifikansi sebesar $0.17 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (*Employee Engagement*) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Performance Penyuluh KB*.

Pengujian terhadap konstanta menghasilkan nilai thitung 1,214, yang lebih kecil dari nilai ttabel 2,011, serta p-value sebesar 0,231. Karena nilai p berada di atas ambang batas signifikansi 0,05, maka konstanta dalam model ini dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Ketidaksignifikanan ini mengindikasikan bahwa nilai dasar *Performance Penyuluh KB* tidak memiliki makna prediktif tanpa pengaruh variabel independen. Dengan kata lain, variabel seperti *Quality Work of Life* berperan penting dalam menjelaskan variasi *Performance Penyuluh KB*, sementara konstanta tidak memberikan kontribusi bermakna secara terpisah dalam model regresi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.167	2	300.083	59.158	.000 ^b
	Residual	238.413	47	5.073		
	Total	838.580	49			

a. Dependent Variable: *Performance Penyuluh KB*

b. Predictors: (Constant), *Quality Work of Life*, *Employee Engagement*

Sumber : Hasil Analisis SPSS.26, 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai **F_{hitung} = 59,158 > F_{tabel} = 3,20** dan nilai signifikansi **0,000 < α = 0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu X1 (*Quality Work of Life*) dan X2 (*Employee Engagement*) secara simultan atau bersama-sama berdampak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Y (*Performance Penyuluh KB*).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.704	2.25225

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Quality Work of Life*

Sumber : Hasil Analisis SPSS.26, 2025

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,716 atau setara dengan 71,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi kinerja Penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat dapat dijelaskan oleh dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement*, dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,6%. Temuan ini menggambarkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peranan yang signifikan dan saling melengkapi dalam membentuk kualitas kinerja penyuluh di lapangan. Sementara itu, sebesar 28,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, sistem insentif, atau kondisi eksternal masyarakat, yang belum menjadi fokus kajian pada penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* sebagai strategi utama untuk memperkuat kinerja Penyuluh KB, sekaligus membuka peluang bagi penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Performance Penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat

Dari hasil analisis regresi, ditemukan bahwa *Quality of Work Life* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa kerja para penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat. Nilai koefisien sebesar 0,337 dengan tingkat signifikansi $p = 0,017 < 0,05$ menandakan bahwa semakin baik kualitas hidup kerja yang dirasakan oleh Penyuluh KB, maka semakin tinggi pula Performance yang mereka tampilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Fadhilurrahman, 2024) serta (Schaufeli, 2021), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, emosional, dan sosial berperan dalam meningkatkan produktivitas dan semangat pegawai.

Quality of Work Life tidak hanya terbatas pada aspek material seperti gaji atau fasilitas kerja, tetapi juga mencakup dimensi yang lebih mendalam, seperti terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja, serta tumbuhnya rasa memiliki terhadap organisasi. Bagi penyuluh KB yang sehari-harinya harus menghadapi kondisi geografis sulit dan tantangan berbagai kebijakan program dari pusat, kualitas hidup kerja menjadi semacam fondasi mental yang menjaga mereka tetap berdaya dan fokus. Jika aspek ini terabaikan, maka risiko kelelahan emosional (*burnout*), kehilangan motivasi, hingga tingkat stres terhadap pekerjaan sangat mungkin terjadi.

Namun demikian, meski signifikan, pengaruh *Quality of Work Life* dalam penelitian ini ternyata masih berada di bawah pengaruh *employee engagement*. Artinya, meskipun *Quality of Work Life* penting, ada faktor lain yang lebih kuat dalam mendorong kinerja, yaitu keterlibatan emosional dan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini menjadi petunjuk bahwa meningkatkan kinerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki kondisi kerja, tetapi juga harus menyentuh sisi psikologis dan emosional penyuluh KB.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya *Quality of Work Life* dalam meningkatkan performa kerja penyuluh KB di Sulawesi Barat. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu menyadari bahwa meningkatkan kualitas hidup kerja saja tidak cukup. Diperlukan pendekatan yang holistik, yang juga mencakup peningkatan keterlibatan pegawai. Dengan demikian, penyuluh KB tidak hanya akan merasa lebih baik dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga mampu mendorong keterlibatan emosional dan psikologis mereka. Ini adalah langkah strategis yang dapat membawa dampak positif bagi program KB dan masyarakat secara keseluruhan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Performance Penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat

Merujuk pada teori keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2021), keterlibatan pegawai mencerminkan rasa memiliki, semangat, dan makna yang mereka temukan dalam pekerjaan. Rasa memiliki ini sangat penting, karena ketika penyuluh merasa bahwa mereka adalah bagian integral dari organisasi, mereka cenderung berkomitmen lebih dalam terhadap tugas yang diemban. Misalnya, seorang penyuluh yang merasa bangga dengan perannya dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang keluarga berencana akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencari cara-

Cara inovatif untuk menjangkau lebih banyak orang. Penelitian ini tidak hanya mendukung kerangka teoritis tersebut, tetapi juga menguatkan hasil studi sebelumnya (Nurrohmat & Lestari, 2021; Wulandari, 2020) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dapat melahirkan perilaku kerja yang positif. Contoh nyata dari perilaku ini termasuk inisiatif dalam merancang program-program baru, kegigihan dalam menghadapi tantangan di lapangan, dan dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi..

Secara khusus, tingkat *engagement* Penyuluh KB tidak sepenuhnya ditentukan oleh struktur organisasi atau pelatihan teknis. Justru, keterikatan ini sering kali dibentuk oleh faktor-faktor personal dan sosial yang mereka alami sehari-hari. Rasa bangga atas pencapaian di lapangan, seperti keberhasilan dalam mengurangi angka kelahiran atau meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program KB, dapat menjadi pendorong utama bagi penyuluh untuk terus berkontribusi. Selain itu, keberhasilan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat binaan menjadi indikator penting dari tingkat keterlibatan. Penyuluh yang mampu menjalin komunikasi yang efektif dan empatik dengan masyarakat akan mendapatkan dukungan emosional yang signifikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan *engagement* secara berkelanjutan, pendekatannya harus dilakukan secara menyeluruh. Selain aspek teknis, organisasi perlu menyediakan ruang untuk pengembangan aspek psikologis dan kultural. Misalnya, sesi mentoring dapat memberikan kesempatan bagi penyuluh untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain, menciptakan ikatan yang lebih kuat di antara mereka. Sistem penghargaan yang adil juga sangat penting; penghargaan yang diberikan tidak hanya berdasarkan hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui, dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.

Penelitian ini menegaskan bahwa *Employee Engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Keterikatan emosional dan mental yang kuat terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor personal dan sosial, menjadi kunci dalam mendorong kinerja optimal.

Pengaruh Simultan *Quality Work of Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Performance* Penyuluh KB di Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis uji simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dan *Employee Engagement* secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 mengungkapkan bahwa sebesar 71,6% variasi dalam performa penyuluh KB dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut. Tingginya nilai ini mencerminkan kekuatan model dalam memprediksi performa kerja, sekaligus menegaskan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja yang optimal di lapangan.

Berdasarkan perspektif teori organisasi dan psikologi kerja, temuan ini sejalan dengan Model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti dan rekan-rekannya. Model tersebut menyoroti pentingnya keseimbangan antara beban kerja (*job demands*) dan sumber daya penunjang (*job resources*) dalam mempertahankan kinerja yang berkelanjutan. Dalam konteks penyuluh KB yang sering kali dihadapkan pada kendala geografis, keterbatasan fasilitas, serta tuntutan administratif, ketersediaan sumber daya yang memadai seperti dukungan dari atasan, budaya kerja yang kondusif, serta lingkungan kerja yang layak (komponen dari *Quality of Work Life*) menjadi landasan utama dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Sementara itu, *Employee Engagement*, yang mencakup keterikatan emosional, antusiasme, serta komitmen terhadap institusi dan peran kerja, berfungsi sebagai pendorong utama dalam membangkitkan motivasi internal. Di tengah tuntutan kerja yang mengharuskan mobilitas tinggi dan interaksi intensif dengan masyarakat, keterlibatan pegawai menjadi pembeda antara sekadar menjalankan tugas dan memberikan pelayanan dengan penuh dedikasi. Hal ini menegaskan bahwa performa bukan hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh kedalaman ikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya. Dari sisi kebijakan, temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan, khususnya bagi pengambil keputusan di sektor pelayanan publik. Sebagai ujung tombak program pengendalian kependudukan, kinerja penyuluh KB sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa diberdayakan, dihargai, dan dilibatkan dalam proses kerja.

Oleh karena itu, kebijakan yang diarahkan pada penguatan *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga meningkatkan efektivitas institusional secara menyeluruh.

Namun demikian, masih terdapat 28,4% variabel lain yang belum terjelaskan oleh model, mengindikasikan bahwa performa penyuluh KB merupakan hasil dari proses yang kompleks dan multidimensional. Faktor-faktor tambahan yang patut diperhitungkan mencakup kompetensi teknis individu, gaya kepemimpinan di

lapangan, ketersediaan dukungan institusional melalui pelatihan dan supervisi yang berkelanjutan, serta integrasi teknologi digital seperti e-Visum Gen 4 yang mempercepat proses pelaporan harian dan mendukung transparansi kinerja.

Dengan demikian, meskipun penelitian ini secara empiris menegaskan pentingnya QWL dan *Employee Engagement* sebagai dua faktor kunci dalam membentuk performa, dibutuhkan pendekatan terpadu dan menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih luas dengan mempertimbangkan variabel lain sebagai mediator atau moderator, seperti gaya kepemimpinan transformasional atau tingkat motivasi intrinsik, guna memahami lebih dalam dinamika hubungan antarvariabel yang memengaruhi kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa Quality of Work Life (QWL) serta Employee Engagement berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja para Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil analisis secara parsial, employee engagement tampil sebagai variabel yang paling berpengaruh dibandingkan QWL terhadap performa kerja penyuluh. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa keterlibatan emosional dan mental, bersama dengan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, berkontribusi signifikan dalam membentuk performa kerja yang optimal.

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 71,6% variasi kinerja penyuluh. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif (*Quality of Work Life*) dan keterlibatan psikologis pegawai (*Employee Engagement*) merupakan faktor strategis dalam mendukung tercapainya sasaran pelayanan publik. Dalam konteks program penyuluhan keluarga berencana, sinergi kedua aspek tersebut tidak hanya memperkuat motivasi dan produktivitas penyuluh, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas penyampaian layanan kepada masyarakat.

Secara konseptual, hasil temuan ini selaras dengan pendekatan *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menekankan bahwa kinerja individu dapat meningkat apabila terdapat keseimbangan antara beban kerja yang dihadapi dan ketersediaan sumber daya pendukung yang memadai. Dalam konteks kerja lapangan yang penuh tantangan, seperti yang dihadapi para penyuluh KB, dukungan organisasi dan keterlibatan personal terbukti sebagai elemen krusial dalam mendorong keberhasilan.

Meski demikian, masih terdapat sekitar 28,4% variabel lain di luar model yang belum teridentifikasi. Hal ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain, seperti kompetensi profesional, dukungan struktural dari organisasi, gaya kepemimpinan di tingkat lapangan, maupun peran teknologi digital seperti e-Visum Gen 4 berperan dalam meningkatkan efektivitas proses pelaporan serta pelaksanaan tugas-tugas penyuluhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu tidak lepas dari sejumlah keterbatasan yang perlu dicermati agar hasil yang disampaikan tidak digeneralisir diluar konteks. Pertama, pendekatan yang digunakan dalam studi ini bersifat kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner tertutup. Meskipun pendekatan ini cukup efektif dalam mengukur hubungan antarvariabel, namun belum sepenuhnya mampu menangkap secara mendalam dinamika kerja penyuluh KB, khususnya yang berkaitan dengan aspek emosional dan konteks sosial yang melingkupi pengalaman mereka sehari-hari.

Kedua, lingkup penelitian masih terbatas pada satu provinsi, yaitu Sulawesi Barat, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Walaupun data yang diperoleh cukup merepresentasikan kondisi lokal, hasil temuan ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke wilayah lain yang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik geografis, budaya organisasi, maupun sistem pendukung yang berlaku..

Ketiga, pendekatan penelitian ini masih berfokus pada dua dimensi utama, yaitu *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement*, sebagai pijakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja penyuluh KB. Pendekatan ini belum mencakup faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam membentuk kinerja secara lebih menyeluruh. Padahal, terdapat sejumlah faktor lain yang berpotensi turut memengaruhi, seperti dukungan kepemimpinan, kompetensi teknis individu, kebijakan insentif, serta pemanfaatan teknologi digital dalam sistem pelaporan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan cakupan analisis dengan memasukkan variabel tambahan serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan yang lebih komprehensif dan beragam.

Saran

Hasil penelitian ini memunculkan peluang untuk melanjutkan kajian serupa dengan pendekatan yang lebih variatif dan mendalam, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Penelitian selanjutnya berpeluang memperdalam analisis dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti dukungan pimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi sebagai penghubung antara *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja. Pendekatan metode campuran (*mix method*), yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif, juga direkomendasikan guna memperoleh pemahaman yang lebih kaya, serta lebih dekat dengan realitas yang dihadapi para penyuluh KB dalam keseharian mereka.

Selain itu, cakupan wilayah dan jumlah partisipan yang lebih luas akan semakin memperkaya hasil studi. Tidak kalah penting, pemanfaatan teknologi terkini seperti aplikasi E-Visum Gen 4 patut dikaji lebih jauh untuk melihat bagaimana perannya dalam mendukung efisiensi serta ketepatan pelaporan kinerja. "Penelitian jangka panjang yang bersifat kontinu sangat dibutuhkan untuk mendalami dinamika performa penyuluh KB secara menyeluruh, seiring dengan perubahan konteks dan tantangan yang mereka hadapi di lapangan.

Guna memahami dinamika kinerja penyuluh KB secara lebih menyeluruh dari waktu ke waktu, disarankan untuk dilakukan studi longitudinal yang berkesinambungan agar mampu merekam perubahan dan perkembangan secara konsisten dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik. *Jakarta: Get Press Indonesia*. https://www.researchgate.net/profile/Moh-Rohman-3/publication/377329440_Metode_Penelitian_Kuantitatif_Dan_Kualitatif_Teori_Dan_Praktik_Get_Press_Indonesia/Links/65a0309740ce1c5902d51bc9/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Dan-Kualitatif-Teori-Dan-Praktik-Get-Press-Indonesia.pdf
- Albar, E. (2025). Quality of Work Life and its Impact on Employee Engagement. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(4s), Article 4s. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i4s.516>
- Amelia, R. R., Andini, Ramadhan, M. A., Syam, J., Erwina, & Munawir. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement Pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i2.147>
- Chompukum, P., & Vanichbuncha, T. (2025). Building a Positive Work Environment: The Role of Psychological Empowerment in Engagement and Intention to Leave. *Behavioral Sciences*, 15(2), 131.
- Danilovich, V. (2022). *The impact of organizational culture on employees' engagement* [PhD Thesis, Vilniaus universitetas.]. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:192965217/>
- Fadhlorahman, A. S. (2024). Enhancing Employee Performance: The Impact of Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, and Work Motivation. *Academia Open*, 9(2), 10–21070.
- Fatchiya, A., Sulistyawati, A., Setiawan, B., & Damanik, R. (2021). Peran penyuluhan keluarga berencana dalam meningkatkan pengetahuan KB pada pasangan usia subur (PUS) kelompok masyarakat miskin. *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), 60–71.
- Filianti, S., Suyasa, P., & Winata, W. B. (2016). Analisis dimensi-dimensi quality of work life terhadap subjective well-being. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia, February 2017*, 227–233. https://www.researchgate.net/profile/P-Tommy-Suyasa/publication/313359920_Analisis_Dimensi-dimensi_Quality_of_Work_Life_terhadap_Subjective_Well-Being/links/589751dc92851c8bb67f037b/Analisis-Dimensi-dimensi-Quality-of-Work-Life-terhadap-Subjective-Well-Being.pdf
- Handayani, L., & Aliyudin, A. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Pada Program Keluarga Harapan (PKH). *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.15575/tamkin.v5i1.24164>
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276.
- Isaputra, S. A., Chandra, R. T., & Himawan, K. K. (2024). Analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori skala Male Role Norms Inventory-Short Form. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 11(1), 122–145.
- Joseph Sirgy, M. (2019). Promoting quality-of-life and well-being research in hospitality and tourism. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 36(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/10548408.2018.1526757>

- Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number of response options, reliability, validity, and potential bias in the use of the likert scale education and social science research: A literature review. *International Journal of Educational Methodology*, 8(4), 625–637.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/895>
- Mohammed, A. I., Firmansyah, E., & Djuidiyah, D. (2024). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Productivity in the Workplace. Literature Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(1), 2019–2023.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pebriyansyah, N. (2021). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2). <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/4335>
- Putri, M., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2024). The Influence of Work Life Balance, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance of PT ASABRI (persero) Branch Office. *Proceeding Of International Conference On Education, Society And Humanity*, 2(1), 1723–1730. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/icesh/article/view/8053>
- Rusdin, R. (2017). Faktor Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan karyawan. *Business Management Journal*, 11(2). <https://doi.org/10.30813/bmj.v11i2.627>
- Saks, A. M. (2019). Employee engagement in the workplace: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 18(1), 1–20.
- Sari, A. I. (2024). The Role of Perceived Organizational Support on Employee Job Performance as Mediated by Psychological Capital and Career Engagement in Government Agencies. *Ekonomi Bisnis*, 29(2), 99–109.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *SOROT*, 15(2), 65. <https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74>
- Sullivan, G. M., & Artino Jr, A. R. (2013). Analyzing and interpreting data from Likert-type scales. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56.
- Wahidin, W., Hamidah, H., Damanik, M. R. M., & Fitria, A. (2020). Transformational Leadership, Training and Their Effects on Employee Engagement of Family Planning Fieldworkers in Indonesia. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(3), 69–78. https://www.researchgate.net/profile/Rizal-Damanik/publication/346368117_Transformational_Leadership_Training_and_Their_Effects_on_Employee_Engagement_of_Family_Planning_Fieldworkers_in_Indonesia/links/66a3b4b275fcd863e5df3ef3/Transformational-Leadership-Training-and-Their-Effects-on-Employee-Engagement-of-Family-Planning-Fieldworkers-in-Indonesia.pdf
- Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiantmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>
- Wulandari, I. S. (2020). Peran high performance work system terhadap employee engagement dan employee resilience: Studi literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 1–16.
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1). <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding/article/view/25258>
- Zhang, X. (2025). The Relationship Between Employee Satisfaction and Public Organization Performance: An Analysis from the Perspective of Policy Design. *Advances in Humanities Research*, 11, 50–54. <https://doi.org/10.54254/2753-7080/2025.20567>