

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (PT. Jatim Autocomp Indonesia)

Tiara Nur Mediana Faradilah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Rifdah Abadiyah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Dewi Andriani

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Kumara Adji Kusuma

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstract

This research aims to analyze the influence of job demands, perceptions of organizational support on employee engagement and quality of work life as intervening variables. The research uses quantitative methods. Sampling in this study used a purposive sampling method with a sample size of 160 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS statistical tools. The results of this research show that job demands have no effect on the quality of work life, perceived organizational support has a significant effect on the quality of work life, job demands have no effect on employee engagement, perceived organizational support has a significant effect on employee engagement and quality of work life has an effect on employee engagement. Meanwhile, job demands have no influence on employee engagement through quality of work life and perceptions of organizational support have an influence on employee engagement through quality of work life.

Keywords: *Job Demands, Perception of Organizational Support, Employee Engagement, Quality of Work Life*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel 160 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Sedangkan tuntutan pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci: *Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja*

1. Pendahuluan

Dunia saat ini sedang memasuki era globalisasi yang memerlukan kemajuan di segala bidang termasuk sektor industri, kemajuan ini berdampak pada persaingan antar perusahaan untuk menarik karyawan berpotensi tinggi guna mendukung pertumbuhan dan kemajuan perusahaannya. Berjalannya organisasi tidak lepas dari peran manusia sebagai aset utama menggerakkan organisasi. Menjadi bagian dari suatu organisasi dapat memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri. Adanya kesamaan tujuan antara organisasi dan individu yang akan menciptakan hubungan saling menguntungkan. Hal ini dapat disebabkan oleh keterikatan individu dengan pekerjaannya serta memahami benar pekerjaannya sendiri (Halim, 2022).

Keterikatan Karyawan atau yang biasa disebut dengan Employee Engagement adalah adanya perasaan yang timbul secara antusias pada saat karyawan ikut andil dalam membantu suatu perusahaan mencapai tujuan. Employee Engagement membangun ikatan ketrikatan yang kuat dengan perusahaan dan memotivasi, tidak hanya untuk menerima gaji tetapi juga meningkatkan kinerja instansi. Pada penelitian sebelumnya, ditunjukkan bahwa keterikatan karyawan terkait pekerjaan merupakan kondisi yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang positif, kooperatif, dan produktif (Radstaak & Hennes, 2017). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terkait pekerjaan yang berhubungan dengan profesi mereka sehingga dapat mengekspresikan diri secara emosional, fisik, dan kognitif saat bekerja (Halim, 2022). Menurut Iswanto & Agustina (2016), faktor pendorong dari keterikatan kerja adalah sumber pekerjaan itu sendiri. Faktor internal individu yang berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja misalnya pengetahuan. Individu yang memiliki pengetahuan cukup dalam pekerjaan yang digeluti membuatnya paham akan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Setiap karyawan mempunyai tugas atau tuntutan pekerjaan yang diperoleh dari perusahaan mereka bekerja sehingga karyawan tersebut mengharuskan memiliki rasa tanggungjawab terhadap tuntutan pekerjaannya.

Tuntutan kerja merupakan sebuah permintaan pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat atau bahkan diselesaikan secara bersamaan, tentunya dituntut tidak ada kesalahan apapun dalam tugas yang dikerjakannya. Menurut peneliti terdahulu (Putra et al., 2022) mengartikan tuntutan pekerjaan sebagai suatu bentuk pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu singkat, melakukan kerja dengan keras, dan menyakini bahwa penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang lebih lama atau bahkan tidak cukup. Tuntutan pekerjaan merupakan konflik peran yang dialami karyawan sehubungan dengan tuntutan pekerjaan dan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Halim, 2022). Tuntutan pekerjaan tentunya bisa mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan tersebut, maka dari itu diperlukan lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang mendukung.

Adapun faktor yang bisa mengurangi beban yang dirasakan karyawan pada saat mereka merasa lelah dengan tuntutan pekerjaannya, yaitu dengan sehubungan lingkungan dan pekerjaan itu sendiri, mulai dari organisasi hingga rekan kerja. Dukungan sosial dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang

sehat dan tentunya bersahabat, dukungan sosial dari suatu organisasi meningkatkan antusiasme anggota terhadap pekerjaannya, meskipun mereka merasa hal itu sangat sulit. Menurut peneliti terdahulu (Nabila & Ratnawati, 2020) salah satu faktor yang dapat menimbulkan keterikatan karyawan adalah persepsi dukungan organisasi dan atasan dimana karyawan merasa bahwa organisasi dan atasan dapat menghargai kontribusi karyawan serta organisasi dan atasan hadir Ketika karyawan membutuhkannya. Ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari suatu organisasi maka performa kerja karyawan itu meningkat, tentunya juga kualitas kehidupan kerja mereka juga meningkat.

Quality of Life kualitas kehidupan kerja merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional yang melaluinya karyawan diberi peluang untuk membantu membentuk sistem kerjanya dan kontribusinya terhadap organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Avianto et al., 2019).

Tabel 1

Data Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jatim Autocamp Indonesia

No	Faktor	Ya	Tidak	Persentase
1	Kenyamanan	45,2%	54,8%	100%
2	Lingkungan Kerja	29%	71%	100%
3	Komunikasi	48,4%	51,6%	100%
4	Kompensasi	71%	29%	100%
5	Keamanan	48,4%	51,6%	100%

Berdasarkan data diatas yang telah peneliti dapatkan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dengan kata lain berpengaruh positif, mengapa karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya karena kompensasi besar yang ditawarkan oleh perusahaan atau hanya untuk mendapat gaji saja. Sedangkan faktor lingkungan kerja kenyamanan, komunikasi dan keamanan menunjukkan presentase nilai yang rendah atau bisa dibilang faktor tersebut berpengaruh negatif dan membuat karyawan tidak merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurun yaitu banyaknya tuntutan pekerjaan yang diperoleh di perusahaan tersebut sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya. PT. Jatim Autocamp Indonesia (JAI) merupakan perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Jepang, yang aktif dibidang instalansi kabel mobil.

Adapun fenomena yang terjadi di perusahaan ini yaitu sebagian karyawan belum menunjukkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Beberapa karyawan yang ada disana masih belum bisa mencerminkan layaknya seorang karyawan yang mempunyai ciri-ciri keterikatan karyawan. PT. Jatim Autocamp Indonesia (JAI) memiliki kegiatan rutin yang tentunya diperuntukkan bagi karyawan. Kegiatan tersebut bersifat tidak wajib, kegiatan ini dilakukan 1 bulan sekali. Alasan mengapa karyawan disana tidak mengikuti semua kegiatan itu yaitu bekerja sendirian saja sudah melelahkan apalagi harus mengikuti lebih banyak aktivitas perusahaan. Bukannya seharusnya seseorang yang memiliki rasa keterikatan karyawan pada sebuah pekerjaannya mereka akan melakukan apapun yang

berkaitan dengan pekerjaannya. Fenomena tersebut cukup menarik untuk dikaji secara mendalam dan komprehensif melalui penelitian ilmiah untuk mengungkap pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI).

Menurut penelitian terdahulu (Montgomery et al., 2015) yang mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Sedangkan menurut (Pebriyanti, 2008) bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Selanjutnya penelitian terdahulu (Iswanto & Agustina, 2016) memaparkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap keterikatan karyawan. Menurut penelitian sebelumnya (Avianto et al., 2019) menyatakan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif langsung signifikan terhadap karyawan. Menurut (Tjiabrata et al., 2021) mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja. Peneliti terdahulu (Avianto et al., 2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (Sani Haryati, 2022).

Penelitian ini termasuk kedalam kategori ke delapan (8) dari ke tujuh belas (17) kategori SDGs (*Sustainable Development Goals*) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Berdasarkan uraian di atas maka perlu adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai bagaimana tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh tuntutan pekerjaan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja.

2. Landasan Teori

2.1 Tuntutan Pekerjaan

Menurut Putra et al. (2022), menyatakan bahwa tuntutan kerja atau job demands berkaitan dengan besarnya workload dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan dapat berubah menjadi stress pekerjaan dan menimbulkan efek depresi, kecemasan dan kelelahan sehingga memerlukan suatu bentuk usaha yang besar dari karyawan jika diirigi dengan tuntutan yang terus menerus. Sedangkan menurut (Oktarina, 2017) *job demand* didefinisikan sebagai kerja berlebihan. Dalam penelitian terdahulu mengenai keterikatan kerja karyawan, ada dua faktor yang mempengaruhinya yaitu tuntutan kerja (*job demands*) dan sumberdaya kerja (*job resources*) (Nurlaila, 2017). Menurut (Halim, 2022) indikator-indikator yang digunakan dalam tuntutan pekerjaan yaitu :

1. Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

Menjelaskan bahwa pekerja digambarkan mengalami ambiguitas peran ketika mereka diberi sedikit informasi pada saat menyelesaikan tugas yang sulit dipahami atau ketertarikan yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan yang terkait dengan peran

tersebut(Lase et al., 2019). Adapun indikator dari role ambiguity yaitu : pemahaman tentang arah tujuan dalam suatu organisasi tertentu, prosedur untuk menangani perselisihan dan ketidaksepakatan, posisi terhadap pekerjaan(Lase et al., 2019).

2. *Role Conflict* (Konflik Peran)

Mengatakan konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian dan perbedaan sikap dan perbedaan sikap dengan perilaku nilai-nilai sosial pribadi karyawan dan nilai yang dirasakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lase et al., 2019). Tiga Indikator *role conflict* adalah sebagai berikut : dua tugas yang ditugaskan dalam waktu yang bersamaan dan membutuhkan penggunaan bahan dan perlengkapan yang tahan lama, dan pekerjaan yang diselesaikan oleh lebih dari satu kelompok (Lase et al., 2019)

3. *Work Overload* (Beban Pekerjaan yang Berlebihan)

Dimana suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu(Gibran & Suryani, 2019). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur work overload yaitu : *Task Repetition, Task excess, Physical Work at odd times* (Helwig et al., 2020)

2.2 Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Persepsi dukungan organisasi ini adalah tingkat dimana karyawan memahami bahwa mereka berkomitmen dan percaya pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan (Febriantoro & Juariyah, 2018). Menurut Muzdalifah & Mangudjaya (2019), POS (*perceived organizational*) didefinisikan sebagai persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya, peduli dan bersedia memantau kesejahterannya, persepsi mengenai timbal balik disesuaikan dengan kinerja dan pemenuhan kebutuhan emosional. Menurut peneliti terdahulu adapun indikator yang dalam persepsi dukungan organisasi (Avianto et al., 2019) yaitu:

1. Dukungan Supervisor

Didefinisikan sebagai perilaku pengawasan atasan terhadap karyawan yang membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka dirumah maupun ditempat kerja(Gianty, 2017). Indikatornya seperti memberikan timbal balik ketika seorang individu berhasil menerapkan kemampuan barunya, keterlibatan supervisor dalam menjelaskan ekspektasi kinerja karyawan setelah melakukan pelatihan, mengidentifikasi peluang untuk bisa menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru

2. Penghargaan Organisasi

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk hadiah atau imbalan, penghargaan juga merupakan alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan. Dengan indikator-indikator kesejahteraan bagi karyawan dan variasi penghargaan

3. Kondisi Pekerjaan

Adalah dimana keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja dan semangat mereka (Utami, 2010). Dengan indikatornya peran stressor dan juga keamanan dalam bekerja seorang karyawan.

2.3 Kualitas Kehidupan Kerja

Quality Work Life dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis suatu organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan berkontribusi pada efisiensi perusahaan secara keseluruhan (Tjiabrata et al., 2021). Kualitas kehidupan kerja mempunyai beberapa arti antara lain pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik pula, gaji dan kompensasi yang memadai, serta pekerjaan yang menawarkan tantangan dan adanya penghargaan. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

1. Partisipasi Karyawan

Di sinilah karyawan organisasi yang akan memainkan peran yang jauh lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Adapun beberapa indikator dari partisipasi karyawan diantaranya: partisipasi mendorong, partisipasi memotivasi dan partisipatif (Widad, 2020)

2. Pengembangan Karir

merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari unsur kegiatan seseorang dalam kehidupan untuk mengembangkan dan meningkatkan dirinya (Widad, 2020). Indikator pengembangan karir yaitu: pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan

3. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Suatu pemikiran dan usaha untuk mengamankan integritas, kesempurnaan fisik dan mental pekerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya (Helwig et al., n.d., 2020). Indikator-indikator dari kesehatan kerja: keadaan tempat lingkungan kerja, pemakaian peralatan kerja, dan pengaturan udara ditempat kerja (I Dewa Ayu Intan Wulandari, 2022)

2.4 Keterikatan Karyawan

Employee Engagement ini adalah tingkat keterlibatan karyawan, rasa memiliki terhadap organisasi dan komitmen untuk menjunjung tinggi nilai-nilainya (Avianto et al., 2019). Keterikatan karyawan adalah komitmen mereka untuk menjunjung tinggi nilai-nilainya (Muliawan, 2017). Adapun indikator dari keterikatan karyawan yaitu:

1. Sikap positif

Sikap yang baik dalam menanggapi sesuatu. Adapun indikator-indikator sikap positif yaitu: yaitu seseorang yang berbuat baik dengan senang hati, ada yang menyukai hal-hal baik, ada yang selalu mengikuti norma-norma yang berlaku

2. Organisasi Memberi Kesempatan untuk Berkinerja Dengan Baik

Dimana suatu organisasi percaya akan kemampuan karyawan dalam bekerja yang nantinya akan mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi itu sendiri. Adapun beberapa indikator-indikator yaitu: perkembangan kemampuan yang berkesinambungan, tingkat manajer yang peduli dengan keadaan karyawan, fokus pada kelebihan karyawan

3. Menjadi Anggota Tim yang Baik

Untuk setiap tim yang baik maka anggota harus mengetahui tanggung jawab tugas yang mereka lakukan dalam sebuah proyek. Adapun indikatornya sebagai berikut :

komunikasi yang efektif, kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, peran dan tanggung jawab yang jelas (Hidayat et al., 2019).

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nurendra (2016), mengatakan tuntutan pekerjaan berpengaruh negative terhadap kualitas kehidupan kerja. Karena itulah dapat diartikan bahwa tuntutan pekerjaan yang didapatkan karyawan pada saat bekerja mengakibatkan karyawan itu memiliki beban kerja berlebihan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki kualitas kehidupan kerja terhadap pekerjaannya. Atau dapat disimpulkan bahwa semakin banyak tuntutan pekerjaan yang diterima oleh karyawan tentu tidak berkualitas juga performa kerja karyawan tersebut.

H₁: Adanya pengaruh negatif pada tuntutan pekerjaan terhadap kualitas kehidupan kerja

2.5.2 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Dari hasil penelitian (Avianto et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu persepsi terhadap dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja tentunya dapat membantu sebuah perusahaan merancang rencana dan kebijakan yang menarik dan berguna yang melayani karyawan sekaligus menjaga talenta terpilih di industri.

H₂: Adanya pengaruh positif dan signifikan pada persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja

2.5.3 Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut (Halim, 2022) mengatakan bahwa variabel tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan pada keterikatan karyawan. Dapat diartikan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi maka seorang karyawan memiliki rasa keterikatan kerja. Keterlibatan emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Mereka bekerja untuk suatu tujuan, bukan hanya untuk mendapatkan gaji atau promosi.

H₃: Adanya pengaruh positif pada tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan

2.5.4 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut Nabila & Ratnawati (2020), terdapat korelasi positif antara lingkungan organisasi dan keterikatan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan secara negatif, termasuk persepsi terhadap lingkungan organisasi dan persepsi karyawan bahwa organisasi dan lingkungannya dapat mempengaruhi kontribusi yang diberikan oleh karyawan serta organisasi itu sendiri. Sayangnya, atasan memang muncul ketika karyawan sedang membutuhkannya. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasinya, mereka akan memiliki rasa yang lebih besar terhadap organisasi lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memiliki keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

H₄: Adanya pengaruh positif pada persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan

2.5.5 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut Tjiabrata et al. (2021), menyatakan adanya pengaruh positif antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan. Semakin tinggi kebahagiaan yang diperoleh ditempat kerja maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja karyawan dengan begitu tentunya memiliki rasa keterikatan karyawan yang tinggi pula, begitu pun sebaliknya.

H₅: Adanya pengaruh positif pada kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan Hubungan tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja

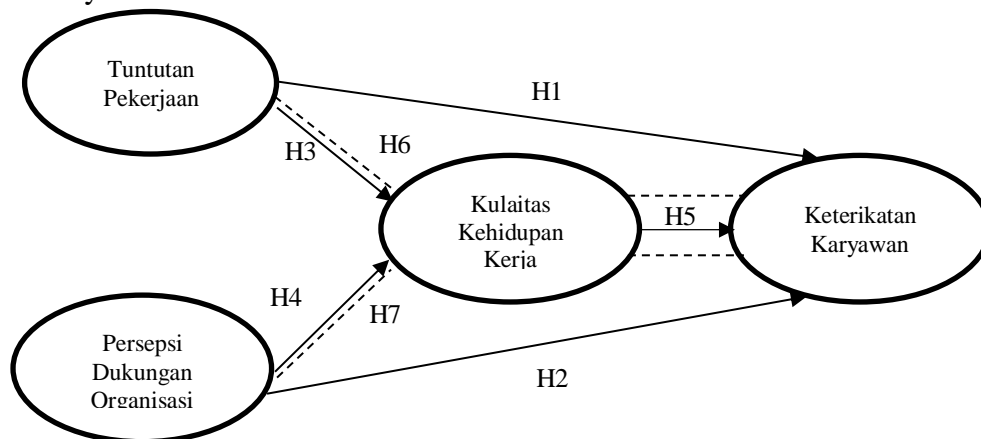
Menurut Nurendra (2016), memaparkan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan dan tidak memiliki hubungan memediasi antara Kualitas Kehidupan Kerja. Karena itulah semakin banyak tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan maka karyawan tidak memiliki rasa keterikatan pada pekerjaan sehingga kualitas kehidupannya menurun.

H₆: Adanya pengaruh negatif dan tidak secara langsung terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai mediator antara Tuntutan Pekerjaan dengan Keterikatan Karyawan

2.5.6 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Putri & Nugroho (2022), menyatakan persepsi dukungan terhadap organisasi memiliki ikatan dengan keterikatan karyawan dan memiliki hubungan memediasi kualitas kehidupan kerja. Dukungan organisasi merupakan dorongan suatu organisasi kepada karyawannya agar dalam dirinya mempunyai keinginan bekerja keras sehingga memberikan yang terbaik bagi keberhasilan organisasi. Dengan begitu jika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka jalani tentunya karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi, dengan itu kualitas kehidupan kerja mereka pun tinggi dan dapat berkontribusi terhadap perusahaan.

H₇: Adanya pengaruh positif dan secara langsung pada Kualitas Kehidupan Kerja sebagai mediasi antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode

3.1 Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, hal ini dikarenakan metode kuantitatif biasanya menganalisis penelitian dalam bentuk angka angka dan dijelaskan dalam bentuk narasi (Erika Priya Ningtias et al., 2023). Pengumpul data meliputi data primer yang diperoleh berlandaskan observasi dan penyebaran kuisisioner yang tentunya dengan jenis kuisisioner tertutup dimana daftar pertanyaan sudah disertai pilihan jawaban. Lokasi penelitian ini berada di Pt Jatim Autocomp Indonesia (JAI), JL. Wonoayu No.26, Wonoayu, Gempol, Kec.Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif memiliki populasi dan sampel.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Firmansyah & Dede (2022), populasi merupakan seluruh kelompok orang (atau lembaga, peristiwa, atau objek studi lainnya) yang ingin digambarkan dan dipahami, populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.500 karyawan. Sedangkan sampel ialah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi yaitu sebagian dari sekumpulan orang yang mempunyai ciri-ciri yang dimiliki suatu populasi tersebut (Ningtyas, 2015). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan peneliti yakni sejumlah 160 responden yang berada di bagian produksi.

Adapun perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Hair, dimana menghitung jumlah sampel berdasarkan jumlah indikator dikali 5 sampai dengan 10. Dengan berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah indikator $32 \times 5 = 160$. Penelitian ini menggunakan teknik sampel non-probability sampling dikarenakan begitu banyaknya jumlah subjek penelitian yang tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Data penelitian didapat dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden menggunakan cara purposive sampling.

3.3 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 for windows (Ningtyas, 2015). SPSS merupakan program yang dipakai untuk analisis statistika. Dalam penelitian ini pengujian ini dibagi menjadi:

3.3.1 Teknik Analisis Data

Digunakan untuk mengolah data dan informasi yang diperoleh selama penelitian untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan

a. Uji Validitas

Digunakan untuk menunjukkan jangkauan peralatan pengukuran yang digunakan untuk mengukur sesuatu

b. Uji Reabilitas

Digunakan untuk sejauh mana pengukuran menggunakan objek yang sama dan menghasilkan data yang sama

c. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang ada sebenarnya

d. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah terdapat korelas yang tinggi atau bahkan sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi

e. Uji Heterokedastisitas

Tujuan pengujian ini apakah terdapat model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya

3.3.2 Uji Hipotesis

Merupakan metode pengambilan keputusan yang didasari suatu analisa data.

a. Uji Parsial (T)

Digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi atau parsial

b. Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui semua variabel indenpenden apakah mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen

c. Uji Determinasi

Untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independent

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, menyajikan, dan menggambarkan data dengan cara yang lebih terstruktur dan ringkas. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik atau pola yang ada dalam data tanpa melakukan inferensi atau generalisasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini diperoleh 160 responden dengan karakteristik berikut.

Tabel 1
Uji Statistik Deskriptif
Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Domisili
N	Valid	160	160	160
	Missing	0	0	0
Mean		1.77	6.52	4.08
Std. Error of Mean		.033	.040	.048
Std. Deviation		.423	.501	.604

Hasil analisis deskriptif (Tabel 1) menunjukkan sebanyak 160 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki mean sebesar 1.77 dan standart deviation 0,423 dengan presentase responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 105% dan 55% laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki mean 6.52 dan standart deviation 0,501 dengan presentase responden sebesar 83% berusia kisaran 18-30 tahun, 77% kisaran berusia 31-45 tahun. Dan responden berdasarkan domisili memiliki mean 4.08 dan standart deviation 0,604 dengan presentase yang berdomisili Sidoarjo 40%, Pasuruan 65%, Mojokerto 55%.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata atau mean dari setiap indikator variabel. Untuk memberikan persepsi responden mengenai masing-masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

- Rendah: nilai mean 1,00 – 2,33
- Sedang: nilai mean 2,34 – 3,67
- Tinggi: nilai mean 3,68 – 5,00

Tabel 2
Deskriptif Variabel Tuntutan Pekerjaan

Indikator	Descriptive Statistics	Mean
X1.1	Saya merasa paham tentang suatu organisasi	4.19
X1.2	Saya merasa terdapat mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan konflik dan perselisihan ditempat kerja	4.24
X1.3	Saya merasa bimbang dengan posisi pekerjaan yang diberikan	4.39
X1.4	Saya merasa jika tugas yang banyak membutuhkan perlengkapan atau bahan yang tahan lama	4.29
X1.5	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan lebih dari satu kelompok bisa cepat selesai	4.31
X1.6	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan akan mengalami <i>defect</i> (kerusakan)	4.35
X1.7	Saya merasa lingkungan kerja tidak mendukung sehingga menimbulkan banyak beban	4.35
X1.8	Saya merasa waktu tambahan kerja (lembur) yang diberikan perusahaan tidak efektif	4.48
Tuntutan Pekerjaan		4.32

Diketahui informasi pada Tabel 2 penilaian responden pada variabel tuntutan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.48 terdapat pada indikator saya merasa waktu tambahan kerja (lembur) yang diberikan perusahaan tidak efektif. Dan nilai terendahnya 4.19 terdapat pada indikator saya merasa paham tentang suatu organisasi. Hal ini berarti karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia menunjukkan tingginya tingkat tuntutan atau beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel tuntutan pekerjaan sebesar 4.32 dalam kategori tinggi.

Tabel 3
Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator	Descriptive Statistics	Mean
X2.1	Saya merasa atasan memberikan timbal balik terhadap pekerjaan yang dikerjakan	4.20
X2.2	Saya merasa supervisor memberikan dukungan dalam menjelaskan ekspektasi kinerja setelah mengikuti pelatihan	4.24
X2.3	Supervisor sering membantu dalam mengidentifikasi situasi atau tugas yang menunjukkan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan	4.37

X2.4	Saya merasa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan	4.46
X2.5	Atasan saya mempertimbangkan promosi jabatan jangka Panjang	4.32
X2.6	Saya merasa pekerjaan saya membuat stress dan tertekan sekali	4.35
X2.7	Saya merasa aman dalam bekerja ditempat kerja	4.26
Persepsi Dukungan Organisasi		4.31

Diketahui informasi pada Tabel 3 penilaian responden pada variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.46 terdapat pada indikator saya merasa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan. Dan nilai terendahnya 4.24 terdapat pada indikator saya merasa supervisor memberikan dukungan dalam menjelaskan ekspektasi kinerja setelah mengikuti pelatihan. Hal ini berarti karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia menunjukkan tingginya persepsi dukungan organisasi yang didapatkan dilingkungan tempat bekerja bekerja. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 4.31 dalam kategori tinggi.

Tabel 4
Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

Indikator	Descriptive Statistics	Mean
Y1	Saya merasa senang dan antusias dalam membantu rekan kerja	4.21
Y2	Saya merasa tertarik dan senang dalam melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi orang lain	4.31
Y3	Saya selalu mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku dilingkungan kerja	4.16
Y4	Saya merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau keterampilan	4.48
Y5	Saya merasa bahwa manajer peduli dengan kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan	4.24
Y6	Saya merasa bahwa organisasi fokus pada pengembangan kelebihan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan	4.21
Y7	Saya merasa mudah mencari ide dan gagasan yang membantu perusahaan	4.26
Y8	Saya merasa bisa menengahi kesepakatan pihak-pihak yang berkonflik	4.48
Keterikatan Karyawan		4.29

Diketahui informasi pada Tabel 4 penilaian responden pada variabel keterikatan karyawan diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.48 terdapat pada indikator saya merasa bahwa organisasi fokus pada pengembangan kelebihan dan potensi yang dimiliki karyawan. Dan nilai terendahnya 4.16 terdapat pada indikator saya mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku dilingkungan kerja. Hal ini berarti karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia menunjukkan tingginya keterikatan karyawan yang dimiliki tiap individu. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 4.29 dalam kategori tinggi.

Tabel 5
Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Descriptive Statistics	Mean
Z1	Saya merasa mampu mendorong rekan kerja atau tim dalam mencapai tujuan Bersama	4.21
Z2	Saya memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan rekan kerja dalam menghadapi situasi sulit	4.25
Z3	Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan lingkungan kerja	4.35
Z4	Saya merasa kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semakin bertambah setelah mendapat pendidikan	4.46
Z5	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	4.40
Z6	Saya merasa kualitas dan mutu pekerja dalam pekerjaannya akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	4.26
Z7	Saya merasa dilingkungan kerja bersih dan nyaman	4.32
Z8	Saya merasa peralatan kerja yan digunakan aman dan sesuai standart keselamatan	4.31
Z9	Kualitas udara ditempat kerja saya dianggap baik dan sehat	4.35
Kualitas Kehidupan Kerja		4.29

Diketahui informasi pada Tabel 5 penilaian responden pada variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.46 terdapat pada indikator saya kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semaksimal bertambah setelah mendapat pendidikan. Dan nilai terendahnya 4.21 terdapat pada indikator saya merasa mampu mendorong rekan kerja atau tim dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini berarti karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia menunjukkan tingginya kualitas kehidupan kerja yang bisa timbul akan adanya faktor lingkungan yang mendukung. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 4.32 dalam kategori tinggi

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$. Sebaliknya jika tidak valid nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$. Pada penelitian ini digunakan sampel pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 160 responden. Uji Reliabilitas adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut reliabel (ATSDR, 2012).

Tabel 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tuntutan Pekerjaan Persepsi Dukungan Organisasi Keterikatan Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Item Instrumen	rhitung	rtabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tuntutan	TTP1	0.263			Valid & Reliabel
	TTP2	0.374			Valid & Reliabel
	TTP3	0.385			Valid & Reliabel

Pekerjaan	TTP4	0.394	0.155	0.380	Valid & Reliabel
	TTP5	0.209			Valid & Reliabel
	TTP6	0.676			Valid & Reliabel
	TTP7	0.343			Valid & Reliabel
	TTP8	0.659			Valid & Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	PDO1	0.397	0.155	0.337	Valid & Reliabel
	PDO2	0.440			Valid & Reliabel
	PDO3	0.478			Valid & Reliabel
	PDO4	0.504			Valid & Reliabel
	PDO5	0.420			Valid & Reliabel
	PDO6	0.448			Valid & Reliabel
	PDO7	0.484			Valid & Reliabel
Keterikatan Karyawan	KKN1	0.487	0.155	0.397	Valid & Reliabel
	KKN2	0.391			Valid & Reliabel
	KKN3	0.429			Valid & Reliabel
	KKN4	0.455			Valid & Reliabel
	KKN5	0.548			Valid & Reliabel
	KKN6	0.349			Valid & Reliabel
	KKN7	0.342			Valid & Reliabel
	KKN8	0.432			Valid & Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	KKK1	0.412	0.155	0.462	Valid & Reliabel
	KKK2	0.454			Valid & Reliabel
	KKK3	0.528			Valid & Reliabel
	KKK4	0.383			Valid & Reliabel
	KKK5	0.415			Valid & Reliabel
	KKK6	0.500			Valid & Reliabel
	KKK7	0.521			Valid & Reliabel
	KKK8	0.386			Valid & Reliabel
	KKK9	0.306			Valid & Reliabel

Sumber: Output SPSS (25)

Berdasarkan hasil (Tabel 6) menunjukkan bahwa nilai r hitung pada setiap indikator lebih besar dari r tabel. Yang artinya semua indikator tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya dapat dilihat uji reliabilitas setiap indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang membuktikan jika nilai tersebut dapat diterima atau reliabel.

4.4 Uji Normalitas

Untuk menguji kenormalan data jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.08640819
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.035
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dapat disimpulkan (Tabel 7) diketahui bahwa nilai signifikasi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,69 atau lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TUNTUTAN PEKERJAAN	.328	3.049
	PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI	.328	3.049

a. Dependent Variable: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Persamaan 1 (X1 dan X2 terhadap Z)

Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai Tolerance 0,328 atau > 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai 3,049 atau < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TUNTUTAN PEKERJAAN	.325	3.079
	PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI	.293	3.414
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.638	1.567

a. Dependent Variable: KETERIKATAN KARYAWAN

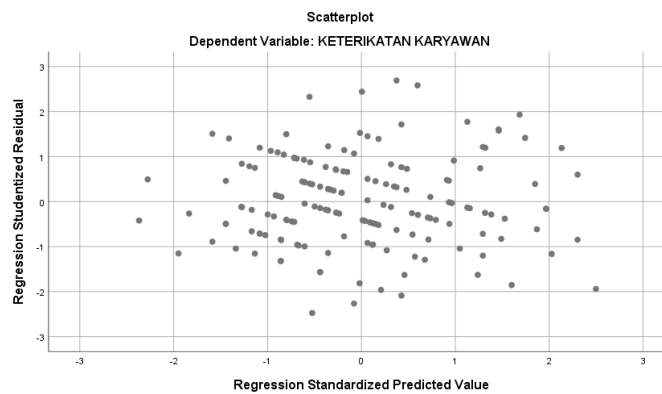
Persamaan 2 (X1, X2 dan Z terhadap Y)

Tuntutan Pekerjaan memiliki nilai Tolerance 0,325. Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai Tolerance 0,293. Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai 0,638 atau >

0,10. Sedangkan nilai VIF dari Tuntutan Pekerjaan (X1) 3,079. Persepsi Dukungan Organisasi (X2) 3,414 dan Kualitas Kehidupan Kerja (Z) 1,567 atau < 10 . Dapat disimpulkan dari variabel-variabel diatas tidak terjadi multikolinieritas.

4.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Gambar 2) hasil uji heterokedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis jalur (Tabel 10) pengaruh langsung Tuntutan Pekerjaan memiliki nilai Sig 0,055 dan nilai signifikansinya $> 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja tidak diterima (H1). Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai Sig sebesar 0,000 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dapat diterima (H2).

Tabel 10
Pengaruh Langsung Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.221	2.927		.273
	Tuntutan Pekerjaan	.134	.110	.120	.055
	Persepsi Dukungan Organisasi	.501	.124	.403	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya, hasil analisis jalur (Tabel 11) pengaruh langsung Tuntutan Pekerjaan memiliki nilai Sig 0,060 dan nilai signifikansinya > 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan dapat diterima tidak diterima (H3). Selain itu, Persepsi Dukungan Organisasi nilai Signya 0,123 sehingga nilai signifikansinya < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dapat diterima (H4).

Tabel 11
Pengaruh Langsung Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	29.822	2.891		.000
	Tuntutan Pekerjaan	.048	.140	.209	.060
	Persepsi Dukungan Organisasi	.244	.157	.407	.123

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Output SPSS (25)

Dari hasil analisis jalur (Tabel 11) pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,000 dan nilai signifikansinya < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dapat diterima (H5).

Tabel 11
Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	20.275	2.500		.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.478	.064	.510	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Output SPSS (25)

Berdasarkan Perhitungan Tidak Langsung (Tabel 12) diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,120. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z yaitu $0,047 \times 0,510 = 0,023$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y melalui Z adalah $0,120 + 0,023 = 0,143$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sehingga X1 terhadap Y tidak berpengaruh terhadap Z tidak dapat diterima (H6). Berdasarkan pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,403. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z yaitu $0,209 \times 0,510 = 0,106$. Maka

pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y melalui Z adalah $0,403+0,106 = 0,509$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan X2 terhadap Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z dapat diterima (H7).

Tabel 12
Pengaruh Tidak Langsung Tuntutan Pekerjaan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.221	2.927		.000
	Tuntutan Pekerjaan	.134	.110	.120	.055
	Persepsi Dukungan Organisasi	.501	.124	.403	.000
	Keterikatan Karyawan	.410	.062	.384	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Ouput SPSS (25)

4.8 Uji Parsial (t)

Berikut (Tabel 13) disajikan informasi mengenai hasil pengujian secara parsial (Uji t) dalam penelitian ini.

Tabel 13
Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.653	2.852		7.592	.000
	Tuntutan Pekerjaan	.033	.125	.032	.262	.793
	Persepsi Dukungan Organisasi	.074	.148	.064	2.995	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.529	.080	.565	6.572	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber : Output SPSS (25)

Berdasarkan informasi Tabel 13 maka hasil uji t atau pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan yaitu:

1. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (X1) terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Hasil perhitungan SPSS yang didapatkan nilai sig $0,793 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,262 < t$ tabel (1,975). Dapat disimpulkan secara parsial bahwa Tuntutan Pekerjaan (X1) tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Maka Ha ditolak dan Ho diterima.
2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Hasil perhitungan dalam output SPSS nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung (2,995) $> t$ tabel (1,975). Secara parsial dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Z) terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Hasil perhitungan SPSS yang didapatkan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(6,572) > t$ tabel $(1,975)$. Secara parsial dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan Y. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4.9 Uji Simultan (F)

Berdasarkan (Tabel 13) hasil perhitungan data yang diperoleh nilai F hitung $(18,771) > F$ tabel $(3,05)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Yang artinya Tuntutan Pekerjaan (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.420	3	84.140	18.771	.000 ^b
	Residual	699.274	156	4.483		
	Total	951.694	159			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi

4.10 Koefisien Determinasi

Diketahui informasi pada (Tabel 14) hasil diatas yaitu nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0,735. Hal ini berarti 73,5% besarnya pengaruh Tuntutan Pekerjaan (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y), sementara sisanya 26,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.735	.715	2.11720

a. Dependent Variable : Keterikatan Karyawan

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi

4.11 Pembahasan

4.11.1 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Artinya semakin banyak tuntutan yang dimiliki karyawan ditempat kerja, maka kualitas kehidupan kerja mereka menurun. Hal ini didukung dengan tingginya frekuensi reponden merasa waktu tambahan kerja (lembur) yang diberikan

perusahaan tidak efektif, jika tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan menyebabkan kelelahan serta penurunan terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian(Montgomery et al., 2015)yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Yang artinya tentunya sebuah organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawannya yang berupa kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa aman dilingkungan kerja mereka dengan begitu meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.

4.11.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan ditempat kerja maka makin tinggi pula peforma kualitas kehidupan kerja mereka. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden merasa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan dengan begitu makan tercipta kenyamanan dipekerjaan tersebut dan tentunya kualitas kehidupan kerja tiap karyawan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian(Avianto et al., 2019)yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian(Atieq, 2021)mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja yang berarti karyawan tidak merasakan adanya dukungan organisasi ditempat kerja.

4.11.3 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Ditemukan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka karyawan tidak merasakan adanya keterikatan terhadap pekerjaannya karena karyawan akan merasakan jika beban atau tuntutan yang diberikan perusahaan akan menimbulkan kelelahan fisik. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi reponden merasa waktu tambahan kerja (lembur) yang diberikan perusahaan tidak efektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian(Montgomery et al., 2015)yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian(Nabila & Ratnawati, 2020)menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan yang artinya jika Tuntutan Pekerjaan semakin tinggi maka tingkat Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaannya semakin tinggi pula, begitu pula sebaliknya.

4.11.4 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Artinya semakin banyak dukungan organisasi yang diperoleh maka karyawan merasa nyaman ditempat kerja mereka sehingga memiliki rasa Keterikatan terhadap pekerjaan. Hal ini di dukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden merasa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian (Paramita & Kartika, 2020) yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Mahardoni et al., n.d., 2020) yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan yang artinya organisasi tidak menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap usaha serta kontribusi yang dilakukan karyawan ditempat bekerja sehingga karyawan tidak merasa ada keadilan dan tidak ada kenyamanan dalam bekerja.

4.11.5 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Artinya bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang bermanfaat untuk memuaskan karyawan dan mempertahankan bakat mereka sehingga karyawan akan memiliki rasa keterikatan karyawan terhadap kerjanya. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semakin bertambah setelah mendapat pendidikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Pebriyanti, 2008) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Tahir, 2012) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan yang artinya banyak ditemukan karyawan yang merasa kurang yakin akan pekerjaannya yang aman, mereka merasa tertekan dengan kondisi kerja yang kurang bisa dikerjakan secara maksimal dengan begitu karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya dan membuat penurunan terhadap kualitas kehidupan kerja.

4.11.6 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja tidak dapat memediasi Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini semakin tinggi beban kerja atau tuntutan yang dimiliki maka karyawan tidak memiliki rasa keterikatan sehingga kualitas kehidupan kerja menurun. Sering kali karyawan merasa tertekan akan kondisi kerja begitu banyak tuntutan yang sebagian mereka merasa bahwa waktu kerja yang masih kurang efektif. Dan faktor lainnya adalah bahwa jika ada kesalahan dengan pekerjaannya, maka karir dan pekerjaan mereka akan dipertaruhkan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Montgomery et al., 2015) yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Nabila & Ratnawati, 2020) yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja yang artinya bahwa pihak perusahaan tentunya memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan begitu performa kerja mereka akan baik dan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

4.11.7 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja dapat memediasi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa semakin banyak dukungan organisasi yang dirasakan, maka karyawan merasa memiliki keterikatan sehingga menimbulkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Jika karyawan merasa adil yang diharapkan sesuai dengan standar pribadi atau sosial maka keuntungan yang diterima karyawan dianggap sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta cukup dalam memenuhi kebutuhan. Dukungan positif dari atasan dan segenap karyawan akan mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif. Adanya dukungan-dukungan ini akan membuat para karyawan terpacu untuk memiliki kinerja yang lebih baik dan tentunya kualitas kehidupan kerja mereka terjamin. Selain itu dukungan atasan pun mampu memunculkan semangat Kerjasama tim yang baik antar rekan kerja yang mana mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Mahardoni et al., n.d.,2020) yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja yang artinya bahwa sering kali karyawan tidak merasakan adanya dukungan dari atasan melainkan hanya merasakan tekanan sehingga mereka tidak dapat berinvestasi untuk mengembangkan dirinya.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi bisa mendapatkan Keterikatan Karyawan terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri yang membutuhkan bantuan variabel z yaitu Kualitas Kehidupan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Namun variabel Tuntutan Pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Begitupun dengan Kualitas Kehidupan Kerja dapat memoderasi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperluas penelitian ini dimasa depan dengan menambahkan variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis saat ini untuk para peneliti yang meneliti subjek yang sama. Intensi-Keterikatan Karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen dan hal ini akan menghasilkan penelitian yang lebih bervariasi dan ideal

Referensi

Aji, M. M., & Abadiyah, R. Organizational Perception Support, Self efficacy, Locus of Control for Employee Engagement Manajerial at PT. Trust Trading Indonesia: Persepsi Dukungan Organisasi, Self Efficacy, Locus of Control terhadap Employee Engagement Manajerial pada PT. Trust Trading Indonesia.

- Atieq, M. Q. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 175-190.
- Avianto, B. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 4(2), 140-164.
- Febriantoro, K., & Juariyah, L. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula. *Ekonomi Bisnis*, 23(2), 81-90.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 10(1).
- Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 229-244.
- Haryati, S., Sugianto, I., & Hindayani, N. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Mandiri Unit Ciawi Tasikmalaya). *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 9(2), 253-261.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec)*, 5(1), 84-98.
- I Dewa Ayu Intan Wulandari, Gde Bayu Surya Parwita & Putu Agus Eka Rismawan. (2022). Pengaruh Kompetensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *J. Ekon. Vol. 10, No. 1, pp. 1-52*.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45.
- Lase, E., Putri, A. P., & Tarigan, A. E. (2019). Pengaruh konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan struktur audit (audit structure) terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 89-105.
- Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout research*, 2(2-3), 71-79.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69-78.

- Muzdalifah, N., & Mangundjaya, W. L. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevisian. *MEDIAPSI*, 5(1), 1-15.
- N. E. Helwig, S. Hong, and E. T. Hsiao-wecksler. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Work Overload Terhadap Job Stress Pada Karyawan Pt Bahari Utama Karya*. *J. Management Studies Beban Fisiologis*, 2(1), 27-37
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(4).
- Ningtias, E. P., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 361-371.
- Ningtyas, M. (2014). Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak. *Bintang: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 1(3), 32-41.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57-67.
- Nurlaila, F., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Dukungan Supervisor pada Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 423-434.
- Oktarina, A. N. (2017). Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. *In Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Paramita, A. P. D., & Kartika, L. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas kerja terhadap keterikatan pegawai generasi Y. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 145-161.
- Pebriyanti, T. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Suatu Penelitian Pada Perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Pratidana, D. (2017). Hak cipta dan penggunaan kembali: Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat ya. *Journal of Experimental Psychology: General*, 136(1), 23-42.
- Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.
- Putri, I. I., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi

Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).

- Radstaak, Mirjam, and Ayla Hennes. "Leader-member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting." *SA journal of industrial psychology* 43.1 (2017): 1-11.
- S. Widad (2020). Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KPP Pratama Jember. *J. Manaj dan Bisnis*. 2020, [Online]. Available: <http://digilib.uinkhas.ac.id/12893/>
- Tahir, R. (2012). Kualitas kehidupan kerja, perilaku kewargaan organisasional, dan keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(2).
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Utami, A. D. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. Universitas Negeri Semarang.

Penulis Korespondensi

Tiara Nur Mediana Faradilah dapat dihubungi melalui: medianatiara14@gmail.com