

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Karyawan di Provinsi Bangka Belitung

Ice Kamela^{1✉}, Yuhelmi², Mery Trianita³, Erwia Febriyantama⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bung Hatta

icekamela@gmail.com

Abstract

The aim of the research was to analyze and examine the factors that influence employee engagement by using the quality of work life as an exogenous variable and organizational support as a mediating variable at PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. The sample used is 60 respondents. The sampling technique is total sampling. Data collection in the form of secondary data and primary data. This study used the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method and then descriptive analysis. Data processing uses Smart PLS-3. The results of this study indicate that Organizational Support, Quality of Work Life can affect Employee Engagement while Organizational Support Variables can partially mediate Employee Engagement. This means that the higher the level of quality of work life, the higher the employee engagement and vice versa. The results of the descriptive analysis explain, if in the future, PT. sawindo Kencana Bangka Belitung can further improve the quality of work life from a fairly good condition to good or even very good, and vice versa if PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung has decreased from a fairly good condition to not good or even very bad, this causes low employee engagement at PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Likewise, the better the level of organizational support, the better the employee engagement at PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung and vice versa. The results of the descriptive analysis explain, in the future, It can further increase organizational support from good enough condition to good even very good, vice versa in the future.

Keywords: Work Engagement, Organizational Support, Quality of Work Life, Employees, Companies.

Abstrak

Tujuan penelitian dilakukan untuk menganalisis dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dengan menggunakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel eksogen dan dukungan organisasi sebagai variabel mediating di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Sampel yang digunakan 60 responden. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Pengumpulan data berupa data sekunder dan data primer. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) kemudian analisis Deskriptif. Pengolahan data menggunakan Smart PLS-3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Keterikatan Kerja Karyawan sedangkan Variabel Dukungan Organisasi dapat memediasi secara parsial terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Hasila analisis deskriptif menjelaskan, apabila pada masa yang akan datang, PT. sawindo Kencana Bangka Belitung dapat lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari keadaan cukup baik menjadi baik atau bahkan sangat baik, begitu pula sebaliknya apabila PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung mengalami penurunan dari keadaan cukup baik menjadi tidak baik bahkan sangat tidak baik, hal tersebut menyebabkan rendahnya keterikatan kerja karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Begitu pula semakin baik tingkat dukungan organisasional maka semakin baik pula keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung begitu pula sebaliknya. Hasil analisis deskriptif menjelaskan, apabila pada masa yang akan datang, PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung dapat lebih meningkatkan dukungan organisasional dari kondisi cukup baik menjadi baik bahkan sangat baik, dengan demikian hal ini dapat meningkatkan keterikatan karyawan dari kondisi baik menjadi sangat baik, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: Keterikatan Kerja, Dukungan Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Karyawan, Perusahaan.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi [1]. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki

keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja [2]. Perusahaan

Diterima: 29-11-2022 | Revisi: 07-12-2022 | Diterbitkan: 31-12-2022 | doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.405

hendaknya membuat karyawan berdedikasi tinggi dan memberikan karyawan kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya untuk keberhasilan perusahaan, sehingga akan berdampak adanya keterikatan karyawan dengan perusahaannya [3]. PT. Sawindo Kencana atau yang dikenal dengan Sawindo merupakan perusahaan swasta yang membudidayakan sawit. Berdasarkan tren produksi tandan buah segar kelapa sawit di PT. Sawindo terlihat bahwasannya

produksi tandan buah segar kelapa sawit tahun 2019 yaitu 701.169 kemudian produksi tandan buah segar kelapa sawit ditahun 2020 adalah 569.348 sehingga terjadinya penurunan tingkat produksi tandan buah segar kelapa sawit yang terjadi di PT. Sawindo

tersebut yang bisa dikaitkan dengan rendahnya tingkat keterikatan karyawan. Untuk mendukung argument tersebut dilakukan prasurvei terhadap 30 orang karyawan melalui kuesioner yang disebar, didapatkan asumsi bahwa kurangnya perilaku proaktif karyawan

dalam mengambil inisiatif dan membuat pilihan berdasarkan nilai dalam mengendalikan organisasi mereka, hal ini berarti adanya masalah keterikatan kerja karyawan pada dukungan organisasional [4][5]. Dan didapatkan asumsi bahwa masih kurangnya kemampuan beradaptasi karyawan dengan atasan mereka, hal ini juga berarti adanya masalah pada keterikatan karyawan pada kualitas kehidupan kerja

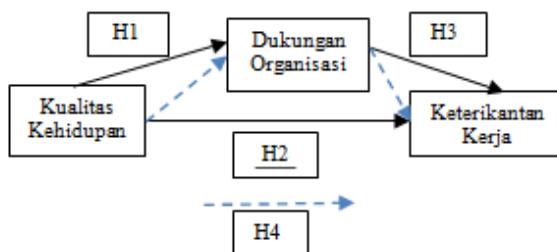
karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diasumsikan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasional dan kualitas

kehidupan kerja. Penelitian ini mereplikasi dari penelitian [6][7][8]. Dukungan organisasi sepenuhnya berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan [9]. Keterikatan kerja dan hasil kerja karyawan di luar pekerjaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja masyarakat, lebih kuat pada pegawai sektor publik daripada pegawai sektor bisnis. Implikasi untuk teori, penelitian, dan praktik organisasi memungkinkan untuk menciptakan kondisi yang mendorong keterikatan kerja di tempat kerja [10]. Keterikatan kerja karyawan adalah komponen kunci untuk meningkatkan kinerja manusia dalam keberlanjutan organisasi. Untuk itu peran penting keterikatan kerja karyawan memiliki hubungan antara berbagai faktor dalam organisasi, termasuk keadilan prosedural organisasi, berbagi pengetahuan, dan perilaku kerja yang inovatif. Individu secara penuh terlibat dengan pekerjaannya, baik secara emosi maupun fisik dengan menunjukkan perilaku yang penuh semangat, penuh dedikasi, dan penghayatan dalam menunaikan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja adalah dukungan organisasi yaitu persepsi karyawan mengenai dukungan, kepedulian dan kontribusi organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya [11]. Terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan [12]. Keterikatan kerja adalah salah satu faktor penting dalam lingkup organisasi, karena dampak positif dari keterikatan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pribadi ataupun organisasi [13]. Hasil penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan [14]. Lembaga pendidikan atau perusahaan harus mampu menyediakan tempat yang layak bagi karyawannya mengingat kontribusi mereka sangat

penting dalam menjalankan kegiatan agar suatu lembaga atau perusahaan dapat berkelanjutan [15]. Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya maka perusahaan PT.Sawindo Kencana di Provinsi Bangka Belitung perlu untuk meningkatkan dukungan organisasi kualitas kehidupan karyawan sehingga karyawan memiliki keterikatan kerja yang sangat baik dan mampu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produksi tandan buah segar kelapa sawit.

2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Sawindo Kencana Provinsi Bangka Belitung. Teknik pengambilan sampel menggunakan totalsampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel [16]. Pengumpulan data dalam penelitian berupa data sekunder yang mana data diperoleh dari perusahaan terkait dan data primer yang mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebar langsung kepada 60 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis SEM dengan menggunakan aplikasi smart PLS-3 yaitu analisis outer model dan inner model serta analisis deskriptif untuk menjelaskan demografi responden serta menentukan total capain responden terhadap variabel yang digunakan. Skala variable yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (raguragu), 4 (setuju), 5 (sangat setuju) [17]. Kerangka Pikir Penelitian:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

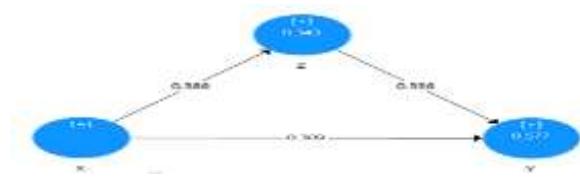
3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smart PLS-3. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan berikut:

Pengujian Outer Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity diatas 0,7 namun menurut [18]

dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 samapi 0,6 dianggap masih memadai atau masih diterima. Dalam penelitian batasan nilai convergent validity di atas 0,5. Dengan menggunakan smart PLS-3 didapatkan model berikut:



Gambar 1. Loading Factor

Hasil Uji Convergent Validity

Untuk Variabel Kualitas Kehidupan (X) mempunyai 8 pernyataan, semua pernyataannya memiliki Loading Factor diatas 0,7 sehingga dinyatakan Valid, Variabel Dukungan Organisasi (Z) sebagai variabel mediating memiliki 10 pernyataan dimana 5 pernyataan memiliki Loading Factor diatas 0,7 sehingga dinyatakan Valid dan 5 pernyataan memiliki Loading Factor dibawah 0,5 sehingga perlu dieliminasi. Variabel Keterikatan Kerja (Y) memiliki 10 pernyataan, 4 pernyataan Loading Factornya diatas 0,7 dan 6 pernyataan Loading Factornya dibawah 0,7 maka perlu dieliminasi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1. Berikut.

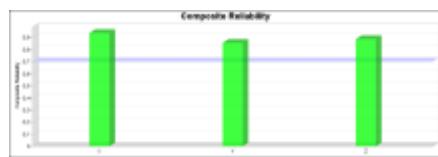
Tabel 1. Loading Factor Hasil Eliminasi

Indicator	Loading Factor
X1.1	0,706
X1.2	0,840
X1.3	0,847
X1.4	0,823
X1.5	0,774
X1.6	0,842
X1.7	0,778
X1.8	0,817
Z2.6	0,747
Z2.7	0,777
Z2.8	0,766
Z2.9	0,844
Z2.10	0,761
Y.3	0,762
Y.4	0,795
Y.5	0,739
Y.8	0,789

Descriminant Validity

Untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar benar berbeda dengan konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur. Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Nilai akar AVE X=0,804>korelasi (X-Y)=0,309,Nilai akar AVE Y=0,771>korelasi (Z-Y)=0,536, Nilai akar AVE Z=0,779>korelasi (X-Z)=0,586,maka konstruksi dari model ini adalah Valid.

Composite Realibility

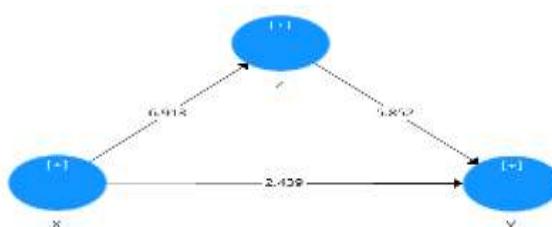


Gambar 2. Composite Reliability

Composite reliability dari variable laten X=0,936>0,7 dan Y=0,855>0,7 dan Z=0,885>0,7 maka X,Y,Z reliabel, seperti yang dijelaskan pada Gambar 2 diatas. Pada gambar 1 terlihat nilai R-Square konstruk Dukungan Organisasi (Z) = 0,343 atau sebesar 34% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Kualitas Kehidupan (X), sementara nilai R-Square untuk konstruk Keterikatan Kerja (Y) sebesar 0,577 atau sebesar 57% yang menggambarkan besarnya pengaruh secara simultan Kualitas Kehidupan (X) dan Dukungan Organisasi (Z). Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, dengan model berikut.



Analisis Deskriptif

Data-data deskriptif yang diperoleh dari responden gambaran umum responden ini dapat memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sawindo Kencana Provinsi Bangka Belitung. Demografi responden dijelaskan pada Tabel 3. Dibawah ini.

Tabel 3. Demografi Responden

Kerangka Responden	Frekuensi % (Orang)		
	Pria	Wanita	
Jenis kelamin	38	22	63,3
	17-25 tahun	32	53,3
	26-35 tahun	20	33,3
	>40 tahun	6	0,1
Umur	>50 tahun	2	3,3
	SMA	34	56,6
	D3	5	8,3
	S1	19	31,6
Pendidikan	S2	2	3,3
	<1 Tahun	19	31,6
	1-3 Tahun	15	25
	3-5 Tahun	15	25
terakhir			
Lama bekerja			

Dilihat dari Tabel 3, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki/pria lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan/ wanita. Responden laki-laki sebanyak 63,3% dan perempuan sebanyak 36,6%. Sedangkan berdasarkan usia diketahui bahwa usia 17-25 tahun sebanyak 53,3%, usia 26-35 tahun sebanyak 33,3%, usia diatas 40 tahun sebanyak 0,1%, dan usia diatas 50 tahun sebanyak 3,3%. Data ini menginformasikan bahwa secara keseluruhan karyawan pada PT. Sawindo Kencana Provinsi Bangka Belitung, yang ada telah memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman yang baik terhadap ruang lingkup pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan berdasarkan pendidikan, diketahui bahwa pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA yaitu sebanyak 56,6%, D3 sebanyak 8,3%, S1 sebanyak 31,6%, S2 sebanyak 3,3%. Data ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat SDM yang dimiliki oleh PT. Sawindo Kencana Provinsi Bangka Belitung dapat dikatakan belum memadai dalam mendukung perkembangan dan persaingan organisasi untuk tetap dapat eksis dimasa mendatang. Untuk itu maka perusahaan perlu peningkatan SDM dimasa mendatang melalui peningkatan pendidikan baik secara formal maupun non formal. Sedangkan berdasarkan lama bekerja, yang bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 31,6%, 1-3 tahun sebanyak 25%, 4-5 tahun sebanyak 254%, dan atas 5 tahun ada sebanyak 18,3%. dari hasil data tersebut dapat diidentifikasi bahwa rendahnya pengalaman dan keterikatan kerja pada parusahaan karena lama bekerja karyawan yang lebih dari 5 tahun masih sangat sedikit.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan antar kosntruk, t-statistik dan pvalues. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1.96 dan atau nilai P-values kurang dari 0.005, maka Ha diterima dan H0 ditolak begitu juga sebaliknya. Seperti yang dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hubungan	T-Statistik	P-Value	Keterangan
X-Z	6.262	0.000	Diterima
X-Y	5.809	0.000	Diterima
Z-Y	5.769	0.000	Diterima
X-Z-Y	4.271	0.000	Diterima

H1: Terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan (X) terhadap Dukungan Organisasi (Z).

Karena $T\text{-Statistik}=6,262 > T\text{-Tabel}=1.96$ dan berpengaruh secara signifikan karena $P\text{-Value}<0.005$, temua hipotesis ini didukung oleh penelitian [19] mengatakan kualitas kehidupan berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, Hasil penelitian menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi. [20].

H2: Terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan (X) t Karena $T\text{-Statistik}=5,809 > T\text{-Tabel}=1.96$ dan berpengaruh secara signifikan karena $P\text{-Value}<0.005$, temua hipotesis ini didukung oleh penelitian [21] yang mengatakan bahwasannya kualitas kehidupan kerja adalah suatu teknik manajemen yang digunakan atasan untuk menentukan konsep yang sesuai dengan tempat kerja kemudian mendarahkan, mengendalikan, dan memberi fasilitas karyawan supaya tujuan organisasi dapat dicapai. Hasil penelitian [22] menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu pendekatan sistem manajemen dengan mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi talenta, di mana kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi dianggap sebagai upaya seorang pemimpin dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi secara bersamaan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh 28% terhadap keterikatan karyawan, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan terhadap Keterikatan Kerja (Y) di PT. Sucofindo [23]. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan kepada variabel keterikatan karyawan [24].

H3: Terdapat pengaruh Dukungan Organisasi (Z) terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Karena $T\text{-Statistik}=5,769 > T\text{-Tabel}=1.96$ dan berpengaruh secara signifikan karena $P\text{-Value}<0.005$, temua hipotesis ini didukung oleh penelitian [19] yang menjelaskan bahwa dukungan Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterikatan karyawan. Sedangkan hasil penelitian [25] mengatakan dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

H4: Terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan (X) terhadap Keterikatan Kerja (Y) Melalui Dukungan Organisasi (Z).

Karena $T\text{-Statistik}=4,271 > T\text{-Tabel}=1.96$ dan berpengaruh secara signifikan karena $P\text{-Value}<0.005$, sedangkan Dukungan Organisasi memdiasi secara parsial terhadap Keterikatan Kerja, temua hipotesis ini didukung oleh penelitian [26] yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat memediasi kualitas kehidupan terhadap keterikatan kerja.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Keterikatan Kerja Karyawan sedangkan Variabel Dukungan Organisasi dapat memediasi secara parsial terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Hasil analisis deskriptif menjelaskan, apabila pada masa yang akan datang, PT. sawindo Kencana Bangka Belitung dapat lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari keadaan cukup baik menjadi baik atau bahkan sangat baik, begitu pula sebaliknya apabila PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung mengalami penurunan dari keadaan cukup baik menjadi tidak baik bahkan sangat tidak baik, hal tersebut menyebabkan rendahnya keterikatan kerja karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Begitu pula semakin baik tingkat dukungan organisasional maka semakin baik pula keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung begitu pula sebaliknya. Hasil analisis deskriptif menjelaskan, apabila pada masa yang akan datang, PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung dapat lebih meningkatkan dukungan organisasional dari kondisi cukup baik menjadi baik bahkan sangat baik, dengan demikian hal ini dapat meningkatkan keterikatan karyawan dari kondisi baik menjadi sangat baik, begitu pula sebaliknya.

Daftar Rujukan

- [1] R. Kurniawan and R. Abadiyah, “The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables,” *Academia Open*, vol. 3. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2021. Doi: 10.21070/acopen.3.2020.1322.
- [2] E. Gracia, M. Salanova, R. Grau, and E. Cifre, “How to enhance service quality through organizational facilitators, collective work engagement, and relational service competence,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 22, no. 1. Informa UK Limited, pp. 42–55, 2013. Doi: 10.1080/1359432x.2011.628793
- [3] A. Mehrad, J. Fernández-Castro, and M. P. G. G. de Olmedo, “A systematic review of leadership styles, work engagement and organizational support,” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, vol. 9, no. 4. Center for Strategic Studies in Business and Finance SSBFNET, pp. 66–77, 2020. Doi: 10.20525/ijrbs.v9i4.735
- [4] G. Caesens and F. Stinglhamber, “The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes,” *European Review of Applied Psychology*, vol. 64, no. 5. Elsevier BV, pp. 259–267, 2014. Doi: 10.1016/j.erap.2014.08.002.
- [5] K. Listau, M. Christensen, and S. T. Innstrand, “Work Engagement: A Double-Edged Sword? A Study of the Relationship between Work Engagement and the Work-Home Interaction Using the ARK Research Platform,” *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 2, no. 1. Stockholm University Press, 2017. Doi: 10.16993/sjwop.20.
- [6] I. A. Musenze, T. S. Mayende, A. Kalenzi, and R. Namono, “Perceived organizational support, self-efficacy and work engagement: testing for the interaction effects,” *Journal of Economic and Administrative Sciences*, vol. 38, no. 2. Emerald, pp. 201–228, 2021. Doi: 10.1108/jeas-08-2020-0141.
- [7] A. Stefanidis and V. Strogilos, “Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities,” *Personnel Review*, vol. 50, no. 1. Emerald, pp. 186–206, 2020. Doi: 10.1108/pr-02-2019-0057
- [8] F. Bonaiuto, S. Fantinelli, A. Milani, M. Cortini, M. C. Vitiello, and M. Bonaiuto, “Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables,” *Journal of Workplace Learning*, vol. 34, no. 5. Emerald, pp. 418–436, 2022. Doi: 10.1108/jwl-11-2021-0140.
- [9] S. D. Yanuar, “Efek Mediasi Work Engagement Dalam Pengaruh Job Characteristic Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Di Bidang It Pada Perusahaan Startup,” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4. Universitas Tarumanagara, 2019. Doi: 10.24912/jmbk.v3i4.4996.
- [10] L. Eldor, I. Harpaz, and M. Westman, “The Work/Nonwork Spillover: The Enrichment Role of Work Engagement,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 27, no. 1. SAGE Publications, pp. 21–34, 2016. Doi: 10.1177/1548051816647362.
- [11] J. L. Mufarrikhah, M. S. Yunardi, and N. A. Syakarofath, “Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan,” *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, vol. 6, no. 2. Universitas Gadjah Mada, 2020. Doi: 10.22146/gamajop.56396.
- [12] R. Sari, Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Karyawan Di Perusahaan “X” Bekasi. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/6762/naska%20publikasi%20rahma%20sari.pdf?sequence=2&isallowed=y> 2018.
- [13] Aulia, A. Sutanto, and A. C. Hidayat, “Determinants of Work Engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces-Army) Personnel [Determinan Keterikatan Kerja Personel Tentara Nasional Indonesia ...],” *ANIMA Indones.* ..., 2019, [Online]. Available: <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jpa/article/view/2881>.
- [14] C. E. Kurniawati, “Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behaviour pada perusahaan elektronik di Surabaya,” *Agora*, 2018, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7714>.
- [15] N. Ngalimin, I. Mujahid, and I. Makruf, “Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah ...,” *Al-KALAM J.* ..., 2022, [Online]. Available: <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/view/7753>.
- [16] I. Alwi, “Kriteria Empirik dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistik dan Analisis Butir,” *Form. J. Ilm. Pendidik. MIPA*, vol. 2, no. 2, pp. 140–148, 2015. doi: 10.30998/formatif.v2i2.95.
- [17] Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST), “Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X,” Snast, no. November, p. 6, 2014. <https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/snast/issue/view/204>
- [18] G. B. Saputro and H. Siagian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood,” *Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2017. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6097/5595>

- [19] P. F. Tindige, J. Sepang, and F. Roring, "Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karayawan di PT. Wahana Nismo Manado," *J. EMBA*, vol. 6, no. 2, pp. 620–628, 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19541>
- [20] D. Darmawan and R. Mardikaningsih, "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi," *J. Simki Econ.*, vol. 4, no. 1, pp. 89–98, 2021. Doi: 10.29407/jse.v4i1.97.
- [21] R. M. Zin, "Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study," *Gadjah Mada Int. J. Bus.*, vol. 6, no. 3, p. 323, 2004. Doi: 10.22146/gamajb.5553.
- [22] T. Martini and W. V. Y. Astuti, "Analisis Strategi Pengelolaan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. ZIDAN COLLECTION TAYU-PATI," *BISNIS J. Bisnis dan Manaj. Islam*, vol. 5, no. 1, p. 191, 2018. Doi: 10.21043/bisnis.v5i1.2952.
- [23] R. Hakim and N. Bross, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan," *J. Kesejaht. Sos.*, vol. 3, no. 01, pp. 51–64, 2018. Doi: 10.31326/jks.v3i01.169
- [24] B. Avianto, S. Pascasarjana, and U. P. Jakarta, "Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 140–164, 2019. <https://doi.org/10.35814/jeko.v4i2.1063>
- [25] H. A. Nabila and I. Ratnawati, "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 J. Manag.*, vol. 9, no. 4, pp. 1–12, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- [26] R. S. Darsono, "Di Kementerian Desa , Pembangunan Daerah Tertinggal , dan Transmigrasi Republik Indonesia Diajukan oleh Rio Siwi Darsono Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia September 2020," no. September.2020. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/29207>