

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Tiara Nur Mediana Faradilah,
Rifdah Abadiyah selaku Dosen Pembimbing
Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2024

Pendahuluan (Fenomena)

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 diperusahaan tersebut sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki rasa Keterikatan terhadap pekerjaannya. PT.Jatim Autocomp Indonesia (JAI) merupakan perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Jepang, yang aktif dibidang instalansi kabel mobil.

Pendahuluan (Fenomena)

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 Autocomp 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

Pendahuluan (Research Gap)

Menurut penelitian terdahulu[2] yang mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan tidak berhubungan secara signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Sedangkan menurut[7] bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Selanjutnya penelitian terdahulu menaparkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap keterikatan karyawan[3]. Menurut penelitian sebelumnya menyatakan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif langsung signifikan terhadap karyawan[6]. Menurut mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja[8]. Peneliti terdahulu menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja[6]. Dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan[9]

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah :

1. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh positif secara langsung terhadap keterikatan karyawan?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan?
3. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif secara langsung terhadap kualitas kehidupan kerja?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja?
5. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap keterikatan karyawan?
6. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kerja sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kerja sebagai variabel mediasi ?

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah : Didalam penelitian ini ialah bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Diharapkan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel.

Pertanyaan penelitian : Apakah Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan

Kategori SDGs : Penelitian ini termasuk kedalam kategori ke delapan (8) dari ke tujuh belas (17) kategori SDGs (*Sustainable Development Goals*) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Pendahuluan (Literatur Review)

1. Tuntutan Pekerjaan (X1)

Menurut[4] menyatakan bahwa tuntutan kerja atau *job demands* berkaitan dengan besarnya workload dan beban tanggung jawab yang diterima oleh pegawai dapat berubah menjadi stress pekerjaan dan menimbulkan efek depresi, kecemasan dan kelelahan sehingga memerlukan suatu bentuk usaha yang besar dari pegawai jika diirigi dengan tuntutan yang terus menerus. Sedangkan menurut[10]*job demand* didefinisikan sebagai kerja berlebihan.

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[15]. Menurut[16] POS (*perceived organizational*) didefinisikan sebagai persepsi dukungan organisasi terhadap pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya, peduli dan bersedia memantau kesejahterannya, persepsi mengenai timbal balik disesuaikan dengan kinerja dan pemenuhan kebutuhan emosional

Pendahuluan (Literatur Review)

3. *Quality Work-Life*(Kualitas Kehidupan Kerja) Z

Quality Work Life dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis suatu organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan berkontribusi pada efisiensi perusahaan secara keseluruhan[8]. 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.

4. Keterikatan Karyawan (Y)

Employee Engagement ini adalah tingkat keterlibatan karyawan, rasa memiliki terhadap organisasi dan komitmen untuk menjunjung tinggi nilai-nilainya[6]. Keterikatan karyawan adalah komitmen mereka untuk menjunjung tinggi nilai-nilainya[21].

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut[23] 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

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Dari hasil penelitian[6] 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

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut[2] 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

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut [5] 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 tujuannya yang diinginkan dan memiliki keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

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

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut[8]menyatakan adanya pengaruh positif antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan. Semakin tinggi kebahagiaan yang diperoleah 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[23]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

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut[24] 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 oerorganisasi. 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

Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

Jenis Penelitian



PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI)

Lokasi Penelitian



Populasi pada penelitian ini adalah 3.200 pegawai PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI) pada Bagian Produksi

Populasi Penelitian



Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data



Sampel Penelitian



Menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 160 responden. Ditentukan dengan rumus HAIR

Sumber Data



Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

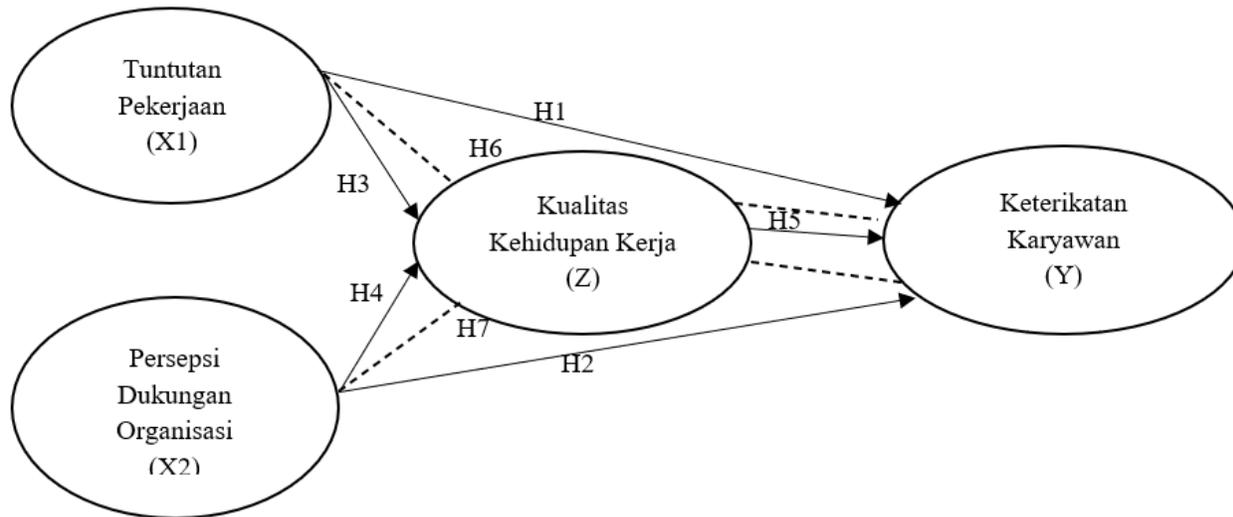
Analisis Data



Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program windows spss versi 29.0

Kerangka Konseptual

Hipotesis



Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

- H1 : Tuntutan Pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja
- H2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja
- H3 : Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Karyawan
- H4 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan
- H5 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan
- H6 : Tuntutan Pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel intervening
- H7 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel intervening

Hasil Dan Pembahasan

- Analisis Deskriptif

		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 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%.

Hasil Dan Pembahasan

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

Descriptive Statistics		
	Indikator	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 defect (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

Gambar 1. Analisis Deskriptif Variabel Tuntutan Pekerjaan

Diketahui tabel diatas 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

Hasil Dan Pembahasan

Descriptive Statistics		
	Indikator	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

Gambar 2. 2 Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Diketahui tabel diatas 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

Hasil Dan Pembahasan

Descriptive Statistics		Mean
	Indikator	
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	4.18
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

Gambar 2. 3 Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

Diketahui tabel diatas 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 4.18 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

Hasil Dan Pembahasan

Descriptive Statistics		
	Indikator	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 lingkungan kerja bersih dan nyaman.	4.32
Z8	Saya merasa peralatan kerja yang digunakan aman dan sesuai standart keselamatan.	4.31
Z9	Kualitas udara ditempat kerja saya dianggap baik dan sehat.	4.35
	Kualitas Kehidupan Kerja	4.32

Gambar 2. 4 Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Diketahui tabel diatas 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

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item Instrumen	r hitung	rtabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan	TTP1	0.263	0.155	0.380	Valid & Reliabel
	TTP2	0.374			Valid & Reliabel
	TTP3	0.385			Valid & Reliabel
	TTP4	0.394			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

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji di atas 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.

• Uji Normalitas

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

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 dari output disamping diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,69 atau lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual ini dapat dikatakan berdistribusi normal

Hasil dan Pembahasan

- 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

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

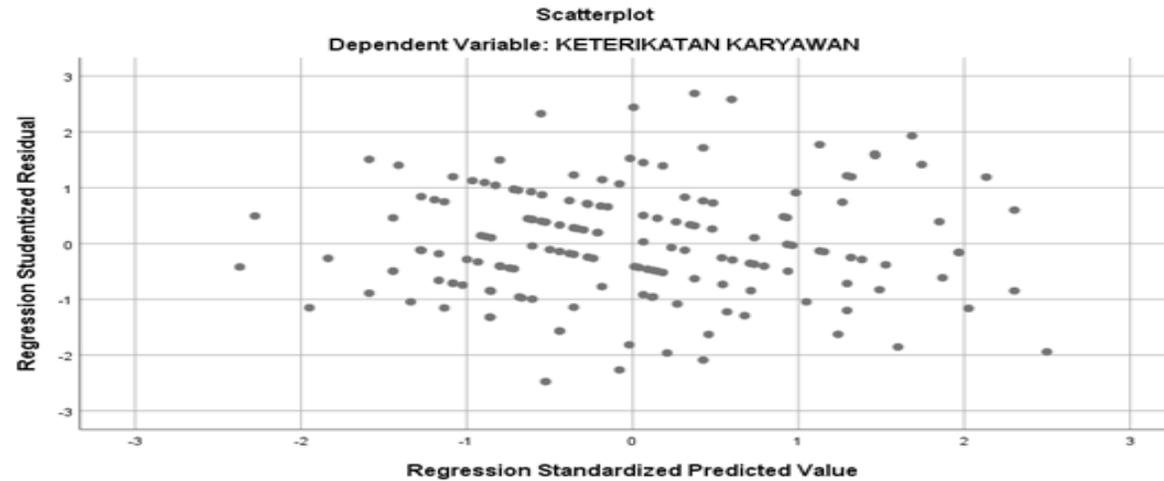
Persamaan 2 (X1,X2 dan Z terhadap Y)

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 multikolinearitas.

Hasil dan Pembahasan

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



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

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
Model		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

Tabel 3. 6 Pengaruh Langsung Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil analisis jalur 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).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	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

Tabel 3. 7 Pengaruh Langsung Tuntutan Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil analisis jalur 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).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Tabel 3. 8 Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Dari hasil analisis jalur diatas 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).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
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

Tabel 3. 9 Pengaruh Tidak Langsung Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan Perhitungan Tidak Langsung 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).

Hasil dan Pembahasan

Uji Parsial (T)

		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)

Tabel 3. 10 Pngaruh Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas 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 H_a ditolak dan H_o 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 H_a diterima dan H_o 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_a diterima dan H_o ditolak

Hasil dan Pembahasan

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

Berdasarkan tabel diatas 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).

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

Gambar 2. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Diketahui dari tabel 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.

Pembahasan

- **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 didukung oleh penelitian [31] yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [5] 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.

- **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 [6] yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [30] mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja yang berarti karyawan tidak merasakan adanya dukungan organisasi ditempat kerja.

Pembahasan

- **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[31] yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian[5] 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.

- **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[32] yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian[29] 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.

Pembahasan

- **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[7] yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian[33] 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.

- **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[31] yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan[5] 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.

Pembahasan

- **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 [29] 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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Namun variabel Tuntutan Pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Begitupun dengan Kualitas Kehidupan Kerja yang tidak bisa memoderasi Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada sektor yang berbeda dan memperluas periode penelitian agar dapat mendapatkan data dan hasil yang lebih bervariasi yang membuat penelitian menjadi akurat dan beragam.

Referensi

- [1] M. Radstaak and A. Hennes, “Leader–member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting,” *SA J. Ind. Psychol.*, vol. 43, no. 0, pp. 1–11, 2017, doi: 10.4102/sajip.v43i0.1458.
- [2] G. Halim, “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan),” *SINOMIKA J. Publ. Ilm. Bid. Ekon. dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 229–244, 2022, doi: 10.54443/sinomika.v1i3.244.
- [3] F. Iswanto and I. Agustina, “Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan,” *Mediapsi*, vol. 02, no. 02, pp. 38–45, 2016, doi: 10.21776/ub.mps.2016.002.02.6.
- [4] A. R. Putra, D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, and R. Khan Khayru, “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan,” *J. Ekon.*, vol. XVIII, no. 2, pp. 157–172, 2022.
- [5] 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>
- [6] B. Avianto, Derriawan, and Tabroni, “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.
- [7] “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),” p. 282, 2008.
- [8] W. Tjiabrata, V. P. K. Lengkong, and G. M. Sendow, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 458–468, 2021.

Referensi

- [9] B. Mandiri and U. Ciawi, “1 , 2 , 3,” vol. 9, pp. 253–261, 2022.
- [10] A. N. Oktarina, “Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi : Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar,” *Pros. Semin. Pendidik. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [11] F. Nurlaila, “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert, Dan Dukungan Supervisor Pada Kelelahan Emosional,” *Manag. Anal. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 423–434, 2017.
- [12] E. Lase, A. P. Putri, and A. E. Tarigan, “Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict), Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity), Dan Struktur Audit (Audit Structure) Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Medan,” *J. Penelitian Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 89–105, 2019, doi: 10.33633/jpeb.v4i2.2489.
- [13] S. K. Gibran and I. Suryani, “Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah,” *J. Manaj. dan Inov.*, vol. 10, no. 1, pp. 22–35, 2019, [Online]. Available: <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- [14] N. E. Helwig, S. Hong, and E. T. Hsiao-wecksler, “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN WORK OVERLOAD TERHADAP JOB STRESS PADA KARYAWAN PT BAHARI UTAMA KARYA”.
- [15] K. Febriantoro and L. Juariyah, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening,” *EKOBIS - Ekon. Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 81–90, 2018, [Online]. Available: <http://repository.um.ac.id/id/eprint/32382>
- [16] N. Muzdalifah and W. L. Mangudjaya, “Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevisian,” *Mediapsi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.21776/ub.mps.2019.005.01.1.
- [17] G. Gianty, “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,” *J. Exp. Psychol. Gen.*, vol. 136, no. 1, pp. 23–42, 2017, [Online]. Available: <http://kc.umn.ac.id/5548/1/BAB II.pdf>

Referensi

- [18] A. D. Utami, “Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang,” *Skripsi, Univ. Negeri Semarang*, p. 107 hlm, 2010.
- [19] S. Widad, “Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KPP Pratama Jember,” 2020, [Online]. Available: <http://digilib.uinkhas.ac.id/12893/>
- [20] منار على محمد ف. ص م, “PENGARUH KOMPETENSI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WANGAYA KOTA DENPASAR,” *المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي*, vol. 10, no. 1, pp. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [21] D. Muliawan, “PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , &
- [22] S. Hidayat, A. R. Lubis, and M. Majid, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh,” *J. Perspekt. Ekon. Darussalam*, vol. 5, no. 1, pp. 84–98, 2019, doi: 10.24815/jped.v5i1.14088.
- [23] A. M. Nurendra, “Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir,” *Psikologika J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.*, vol. 21, no. 1, pp. 57–67, 2016, doi: 10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6.
- [24] I. I. Putri and N. E. Nugroho, “Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada ...,” *J. Ilmu dan Ris. ...*, vol. 2, no. 2, pp. 66–70, 2022, [Online]. Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri,” *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 5, pp. 3 Available: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4560/4558>
- [25] Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, and Nur Hidayati, “Pengaruh Disiplin 61–371, 2023, doi: 10.61132/lokawati.v1i5.304.
- [26] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.

Referensi

- [27] M. Ningtyas, “Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak,” *Bintang J. Pendidik. dan Sains*, vol. 1, no. 3, pp. 32–41, 2014, [Online]. Available: <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- [28] ATSDR, “UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS,” *עלון הנוטע*, vol. 66, pp. 37–39, 2012.
- [29] M. Mahardoni, A. Putra, and R. Abadiyah, “Organizational Perception Support , Self efficacy , Locus of Control for Employee Engagement Manajerial at PT . Trust Trading Indonesia . [Perspsi Dukungan Organisasi , Self Efficacy , Locus of Control terhadap Employee Engagement Manajerial pada PT . Tr”.
- [30] M. Q. Atieq, “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 2, p. 175, 2021, doi: 10.33603/jibm.v4i2.3981.
- [31] A. Montgomery, F. Spânu, A. Băban, and E. Panagopoulou, “Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork,” *Burn. Res.*, vol. 2, no. 2–3, pp. 71–79, 2015, doi: 10.1016/j.burn.2015.06.001.
- [32] A. P. D. Paramita and L. Kartika, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y,” *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 145–161, 2020, doi: 10.37932/j.e.v10i2.121.
- [33] R. Tahir, “Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional, Dan Keterikatan Karyawan,” *J. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, 2012, doi: 10.17509/jimb.v3i2.1043.

