

**Pengaruh *Quality of Work Life, Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement*
(Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo)**

Putro Nur Cahyo¹, Rony Prabowo²

Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya^{1,2}
putronurcahyo7@gmail.com¹, rony.prabowo@itats.ac.id²

Abstract

*This research was conducted to create employee engagement between employees and the company in order to face the dynamics of globalization in the current era. The object of research that becomes a concern in this research is CV. Cakra Entertainment, a company or business unit engaged in the rental equipment sector in the entertainment world. This company provides rental equipment and supplies needed in holding an entertainment show. CV. Cakra Entertainment was established in 2015. This study examines the relationship using the Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) method. This method is another solution that can be used in the regression analysis method, besides that it is useful for knowing the correlation between research variables and the extent to which the value of the independent variables *Quality of Work Life, Perceived Organizational Support* and *Self Efficacy* affect the dependent variable of *Employee Engagement*. This study resulted in an R-Square of 66.3% which means that the independent variable is only able to explain with that value, and the remaining value is in other variables outside of the study. In addition, it was found that the quality of work life had a significant effect with a value of 5.047 on employee engagement, the perceived *Organizational Support* variable had a significant effect with a value of 4.236 on employee engagement, while the self-efficacy variable had no effect on 0.138 on employee engagement. With the results obtained, it is expected that the company will pay attention to the variables and their indicators that influence the creation of employee engagement on the CV. Chakra Entertainment.*

Keywords: Quality of Work Life; Employee Engagement; SEM.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan demi terciptanya *employee engagement* antara karyawan dan pihak perusahaan demi menghadapi dinamika globalisasi pada era saat ini. Objek penelitian yang menjadi *concern* dalam penelitian ini adalah CV. Cakra Entertainment, sebuah perusahaan atau unit usaha yang bergerak pada sektor *rent equipment* dalam dunia hiburan. Perusahaan ini menyediakan sewa peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam mengadakan sebuah pagelaran hiburan. CV. Cakra Entertainment berdiri pada tahun 2015. Penelitian ini menguji hubungan menggunakan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Metode ini merupakan solusi lain yang dapat dipakai dalam metode analisis regresi, selain itu berguna untuk mengetahui korelasi antara variabel penelitian dan sejauh mana besaran nilainya variabel independen *Quality of Work Life, Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* mempengaruhi variabel

dependen *Employee Engagement*. Penelitian ini menghasilkan *R-Square* sebesar 66,3 % yang berarti variabel independen hanya mampu menjelaskan dengan nilai itu, dan nilai sisanya terdapat pada variabel lain di luar dari penelitian. Selain itu diperoleh bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan dengan nilai 5,047 terhadap *employee engagement*, variabel *perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dengan nilai 4,236 terhadap *employee engagement* sedangkan variabel *self efficacy* tidak berpengaruh 0,138 terhadap *employee engagement*. Dengan hasil yang diperoleh diharapkan perusahaan memerhatikan variabel beserta indikatornya yang berpengaruh demi terciptanya *employee engagement* pada CV. Cakra Entertainment.

Kata Kunci: *Quality of Work Life; Employee Engagement; SEM*

Pendahuluan

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset vital yang dimiliki oleh perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, banyak bermunculan pesaing-pesaing bisnis dalam berbagai sektor yang menjadi ancaman pelaku bisnis lainnya. Hal ini menyebabkan pihak perusahaan mendorong SDM miliknya untuk mengerahkan segala potensinya dalam mengembangkan perusahaan dalam memenangkan kompetisi pasar. Namun perusahaan juga memiliki peran penting dalam memberikan fasilitas dan dukungannya dalam mengembangkan potensi yang dimiliki SDM. Hal tersebut sama halnya dengan yang dijelaskan oleh (Kular *et al.*, 2008) bahwa keterikatan karyawan atau *employee engagement* adalah sebuah faktor yang mampu memenangkan kompetisi bisnis pada pasar luas dengan persaingan yang sengit.

Employee engagement merupakan *feedback* positif berupa komitmen, peran andil dan keterikatan dari karyawan terhadap visi dan misi yang ditetapkan perusahaan. *Engagement* tumbuh melewati rasa puas yang tercipta secara kolektif dari persepsi karyawan dan ditunjukkan melalui kinerja atau etos kerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas terhadap perusahaan (Prabowo, 2018). *Employee engagement* tercermin dalam karyawan dalam menyikapi tugas dengan memberikan suatu hal lebih dari yang diharapkan organisasi. Para karyawan akan menaruh atensi dan antusias terhadap pekerjaan yang diemban. Para karyawan yang terikat peduli dengan tercapainya visi dan misi perusahaan (Santosa, 2012)

Penelitian ini dilakukan demi terciptanya *employee engagement* antara karyawan dan pihak perusahaan demi menghadapi dinamika globalisasi pada era saat ini. Objek penelitian yang menjadi *concern* dalam penelitian ini adalah CV. Cakra Entertainment, sebuah perusahaan atau unit usaha yang bergerak pada sektor *rent equipment* dalam dunia hiburan. Perusahaan ini menyediakan sewa peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan

dalam mengadakan sebuah pagelaran hiburan. CV. Cakra Entertainment berdiri pada tahun 2015, produk yang ditawarkan meliputi *rent sound system, lighting*, dan perlengkapan pendukung yang diperlukan. Seiring berjalannya waktu pelaku bisnis pada sektor yang sama dengan CV. Cakra Entertainment juga turut berkembang dan muncul perusahaan-perusahaan baru. Hal ini membuat perusahaan harus siaga dalam mempersiapkan segala strategi untuk bersaing dengan kompetitornya.

Kemampuan bersaing dan upaya dalam memenangkan persaingan antara kompetitor dapat ditopang oleh kesiapan SDM yang dimiliki oleh CV. Cakra Entertainment. Maka diharapkan pihak perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang bisa membuat terciptanya *employee engagement*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fanggidae *et al.*, 2020) *Quality of Work Life* juga dapat memberikan *support* baik dari sisi materil dan moril karyawan untuk mempedulikan kehidupan pribadi secara individual serta rasa *respect* terhadap karyawan lain yang berada manusia di lingkungan kerjanya.

Adapun faktor lainnya yang dapat berpengaruh yaitu *perceived organizational support* sebagai representasi persepsi karyawan terhadap peran perusahaan memberikan *support* dan bagaimana kesanggupan organisasi membantu karyawan disaat memerlukan bantuan, selain itu *perceived organizational support* juga berkaitan dengan persepsi mengenai penilaian peran andil karyawan dan atensi yang diberikan perusahaan pada kesejahteraan (Atmaja, 2019). Harapan dari perusahaan adalah *feedback* positif dari apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dan begitupun sebaliknya apa yang mampu diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Self efficacy adalah keyakinan diri atau *confident* yang terbentuk pada diri karyawan terhadap kapabilitas sendiri dalam bersikap pada tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan hasil yang diharapkan perusahaan (Firmansyah *et al.*, 2018). Menggunakan beberapa faktor yang telah diuraikan di atas dengan dukungan dari sumber peneliti terdahulu, penelitian yang dilakukan ini akan mengkaji lebih lanjut hubungan dan pengaruh antara variabel *Quality of Work Life, Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap terciptanya *Employee Engagement* pada CV. Cakra Entertainment - Sidoarjo.

Penelitian ini menguji hubungan menggunakan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Metode ini merupakan solusi lain yang dapat dipakai dalam metode analisis regresi, hal ini berdasarkan sifat dari metode SEM-

PLS lebih *robust* atau tangguh (Hafizh *et al.*, 2021). Analisa penelitian ini didukung menggunakan *software* Smart-PLS, perangkat lunak yang menunjang ini berguna untuk mengetahui korelasi antara variabel penelitian dan sejauh mana besaran nilainya variabel independen *Quality of Work Life*, *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* mempengaruhi variabel dependen *Employee Engagement* .

Landasan Teori

Quality of Work Life (X₁)

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sudut pandang karyawan dalam kualitas hidupnya dalam lingkup pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui apa yang diperoleh atau diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa jaminan rasa aman pada saat bekerja, atensi terhadap kebutuhan fisik ataupun psikis (Kanten & Sadullah, 2012). Beberapa aspek yang terkandung dalam *quality of work life* meliputi keterikatan karyawan, keikutsertaan karyawan, transparansi dan keadilan dalam pembagian kompensasi, tempat kerja yang terintegratif, *environment* pekerjaan yang baik, kesempatan dalam pengembangan karir serta dalam kualitas kerja yang dilihat oleh karyawan sebagai sesuatu yang sangat diinginkan dan yang akan menambah kualitas kehidupannya. Indikator yang terdapat dalam *quality of work life* adalah (Fanggidae *et al.*, 2020): a)partisipasi kerja, karyawan dilibatkan dalam memberikan saran atau masukan yang mendukung pada forum, pengembangan karier, perusahaan membantu proses pengembangan potensi yang ada dalam individu karyawan, komunikasi, penyampaian komunikasi antara perusahaan dan karyawan yang baik, kompensasi, pemberian bagi hasil yang sesuai dengan tolak ukur capaian pekerjaan, dan kebanggaan, rasa bangga karyawan menjadi salah satu karyawan perusahaan.

Perceived Organizational Support (X₂)

Perceived Organizational Support adalah kemunculan persepsi yang nampak dari diri karyawan karena dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu mengenai peran organisasi menghargai dedikasi karyawan dalam pekerjaan, memperhatikan kesejahteraan tiap individu, serta ketersediaan organisasi pada saat karyawan memerlukan bantuannya (Wahyuni, 2019). Menurut (Zheng & Wu, 2018) indikator *Perceived Organizational Support* (POS) adalah sebagai berikut : a) *Fairness*, adalah sikap adil yang diberikan kepada setiap individual. b) *Supervisor support*, adalah *suppor* yang ditunjukkan dari

perusahaan kepada setiap karyawan. c) *Organizational rewards*, adalah pemberian *reward* atas performansi kerja karyawan yang pantas dalam mencapai target. d) *Job condition*, adalah pemberian jaminan rasa aman dan nyaman karyawan pada saat bekerja.

Self Efficacy (X₃)

Menurut mendefinisikan *self efficacy* adalah bentuk kepercayaan diri atau *confident* seseorang dalam menyikapi tuntutan tugas dari pihak perusahaan. Keberlangsungan *self efficacy* akan berdampak pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan akan menghasilkan kerja yang optimal (Widyawati, 2020). Indikator yang terdapat dalam *self efficacy* antara lain (Rismawati, 2021): a) seorang karyawan *confident* dalam tugas yang diberikan. b) kapabilitas karyawan dalam meraih target perusahaan yang telah ditetapkan. c) seorang karyawan *confident* terhadap pelaksanaan tugasnya secara efektif.

Employee Engagement (Y)

Employee engagement dipandang sebagai hal yang mampu memberikan *trigger* untuk karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya dibandingkan pada masa sebelumnya. Hal ini terwujud dalam bentuk komitmen terhadap perusahaan dan pula *feedback* sebaliknya, dan juga berdidikasi penuh terhadap tugas yang diemban, rasa bangga pada perusahaan, dan termotivasi penuh dalam melaksanakan pekerjaan (Rasool *et al.*, 2021). Beberapa indikator dalam *employee engagement* adalah (Suchyowati & Hendrawan, 2020). yang mempengaruhi *employee engagement*: a) *Work Environment*, b) *Leadership*, c) *Team and Co-worker*, d) *Training and Career Development*, e) *Compensation*, f) *Organizational Policies*, g) *procedures, structures and systems*.

Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)

Metode SEM dengan PLS memiliki kapabilitas dalam memprediksi serta mengembangkan sebuah teori. Lain halnya dengan SEM berbasis kovarian yang berfungsi dalam uji teori yang telah ada dan mengkonfirmasi (Rachmi & Prabowo, 2021). SEM-PLS memiliki kelebihan melakukan pengolahan data dalam model SEM formatif bahkan reflektif, selain itu skala *sampling* yang kecil dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan untuk kekurangan dari PLS ini berupa kelebihan yang ada di dalamnya karena *software* ini dikhususkan.

Metode Penelitian

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang ditujukan pada setiap karyawan CV. Cakra Entertainment yang juga menjadi responden dalam penelitian ini. Jumlah karyawan yang dipunya CV. Cakra Entertainment adalah 45 orang. Rekapitulasi data responden diuraikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden CV. Cakra Entertainment

Jenis Kelamin	Laki-laki	80%
	Perempuan	20%
Usia	19-23	35 %
	24-27	45%
	28-30	20%

Variabel Penelitian

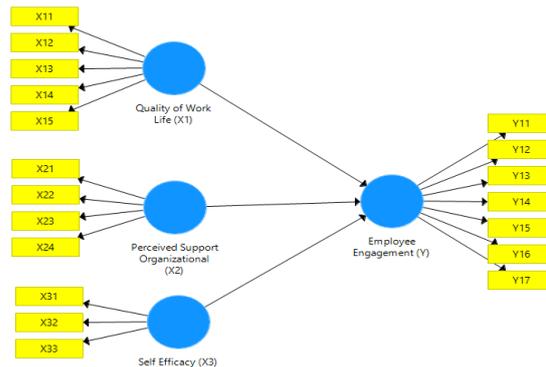
Penelitian ini menguji korelasi antara variabel penelitian untuk mengetahui nilainya. Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator
<i>Quality of Work Life</i> (X ₁)	Partisipasi kerja (X ₁₁)
	Pengembangan karier (X ₁₂)
	Komunikasi (X ₁₃)
	Kompensasi (X ₁₄)
	Kebanggaan karyawan (X ₁₅)
<i>Perceived Support Organizational</i> (X ₂)	<i>Fairness</i> (X ₂₁)
	<i>Supervisor support</i> (X ₂₂)
	<i>Organizational rewards</i> (X ₂₃)
	<i>Job condition</i> (X ₂₄)
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	Seorang karyawan <i>confident</i> dalam tugas yang diberikan (X ₃₁)
	Kapabilitas karyawan dalam meraih target perusahaan yang telah ditetapkan. (X ₃₂)
	Seorang karyawan <i>confident</i> terhadap pelaksanaan tugasnya secara efektif (X ₃₃)
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Work Environment</i> (Y ₁)
	<i>Leadership</i> (Y ₂)
	<i>Team and Co-worker</i> (Y ₃)
	<i>Training and Career Development</i> (Y ₄)
	<i>Compensation</i> (Y ₅)
	<i>Organizational Policies</i> (Y ₆)
	<i>Procedures structures and systems</i> (Y ₇)

Pengolahan Data

Pengolahan data ini dilakukan dengan menguji korelasi antara variabel *Quality of Work Life* (X_1), *Perceived Support Organizational* (X_2), *Self Efficacy* (X_3) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y). Olah data penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan *software* Smart-PLS. Dalam pengolahan data terdapat pengukuran *Outer Model* dan *Inner Model* untuk menguraikan hasil analisa yang di peroleh. Adapun rancangan model penelitian ini digambarkan pada Gambar 1. di bawah ini.



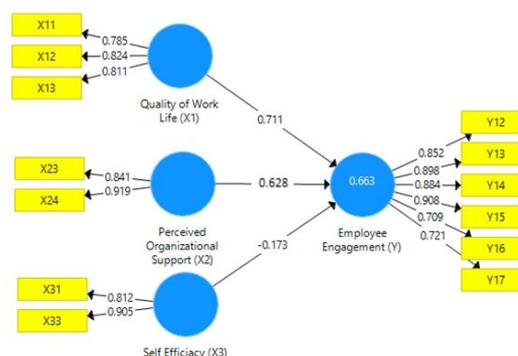
Gambar 1. Rancangan Model Penelitian

Analisa Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dapat diketahui melalui beberapa tahap antara lain:

a. *Validity convergent*

Pengujian model penelitian *step* awal diperoleh hasil bahwa masih terdapat nilai *loading factor* indikator dibawah 0,7 dan berarti nilainya rendah. Pada uji *convergent validity* diharapkan semua faktor memiliki nilai $< 0,7$, maka indikator yang nilainya rendah akan dieliminasi. Setelah itu akan dilakukan *running* ulang untuk mencapai hasil nilai *outer loading* yang $< 0,7$. Pada Gambar 2. di bawah ini dapat diketahui model akhir hasil pengolahan Smart-PLS pada penelitian ini.



Gambar 2. Model Penelitian Akhir Hasil Olah Smart-PLS

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Pada pengujian *discriminant validity* dapat diketahui dari nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai harapan yang harus dipenuhi agar *discriminant validity* yang diperoleh baik adalah $> 0,5$. Hasil dari olah data dapat diketahui pada Tabel 3. di bawah ini bahwa nilai yang didapatkan lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. Nilai AVE dan Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
<i>Quality of Work Life</i>	0,651	0,806
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,776	0,880
<i>Self Efficacy</i>	0,740	0,860
<i>Employe Engagement</i>	0,693	0,832

c. *Composite Reliability*

Composite reliability pada bagian penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini menyatakan jika suatu *latent* variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 maka dapat dimaknai bahwa *latent* variabel dalam penelitian reliabel.

Tabel 4. *Composite Reliability Latent Variable*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Quality of Work Life</i>	0,806
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,880
<i>Self Efficacy</i>	0,860
<i>Employe Engagement</i>	0,832

Analisa Inner Model

Evaluasi model struktural atau *inner model* ini dapat diketahui melalui beberapa hal, yaitu:

a. *R-Square*

Pada uji *R-Square* pada *employe engagement* adalah 0,663. Hal ini merepresentasikan variabel *quality of work life*, *perceived organizational support* dan *self efficacy* dalam menjelaskan variabel *employe engagement* diperoleh nilai sebesar 66,3 %. Nilai tersebut dinyatakan cukup kuat secara substansial dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Employee Engagement</i>	0,663	0,638

b. *Path Coeficient*

Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan yang terjadi pada variabel penelitian, selain itu berguna dalam uji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari olah data dapat diketahui melalui Tabel 6. di bawah ini

Tabel 6. Nilai Path Coeficient

	Original Sample	T Statistik	P Values
<i>Quality of Work Life</i> → <i>Employe Engagement</i>	0,711	5,047	0,000
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Employe Engagement</i>	0,628	4,236	0,000
<i>Self Efficacy</i> → <i>Employe Engagement</i>	-0,173	0,138	0,210

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Hubungan *Quality of Work Life* terhadap *Employe Engagement*

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap *employe engagement* dengan nilai sebesar 5,047 > 2,021 dan signifikan karena p value < 0,005. Hasil ini didukung oleh penelitian yang juga dilakukan oleh (Sahni, 2019) . partisipasi kerja merupakan salah satu langkah yang dapat mengikat karyawan, melibatkan karyawan dalam sebuah forum diskusi *project* ataupun dapat berupa

memberikan kebebasan yang terarah pada karyawan dalam melaksanakan tugas selama tetap dalam lingkup SOP. Pengembangan karir, pihak perusahaan memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan potensi yang terdapat pada setiap individu karyawan demi tercapainya misi perusahaan, hal ini menjadikan karyawan lebih loyal dan terikat kepada perusahaan karena memberikan *support* dan memperhatikan karir karyawan. Komunikasi, terciptanya komunikasi secara dua arah akan membuat karyawan lebih dihargai karena para karyawan merasa jika aspirasinya didengar dan diperhitungkan perusahaan, selain itu hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam menumbuhkan bisnisnya dan menjadikan karyawan memiliki rasa keterikatan.

Pengaruh Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *perceived support organizational* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dengan nilai sebesar $4,236 > 2,021$ dan signifikan karena $p \text{ value} < 0,005$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eisenberger *et al.*, 2016) Hal ini menyatakan bahwa variabel *perceived support organizational* beserta indikator yang di dalamnya mempengaruhi terciptanya *employee engagement*. *Organizational rewards* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang mencapai target atau melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dengan baik mendapatkan apresiasi dari perusahaan baik segi moral dan materil. Selain itu *job condition* juga berperan penting, hal ini dibuktikan karena jika perusahaan mampu menjamin dan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan hal ini tentunya akan menumbuhkan *employee engagement* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Hubungan Self Efficacy terhadap Employee Engagement

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *quality of work life* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* karena diperoleh nilai $0,138 < 2,021$ dan tidak signifikan karena $p \text{ value} > 0,005$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *self efficacy* beserta indikator yang mengusungnya tidak memiliki korelasi yang kuat dalam tercapainya *employee engagement* pada CV. Cakra Entertainment. Tentu saja hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carter *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Simpulan

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 66,3 % dan nilai sisanya dipengaruhi variabel lain di luar dari penelitian ini. Selain itu dapat diketahui dari pengujian model hubungan antara variabel *quality of work life* (X1) menghasilkan bahwa signifikan dan berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y), untuk variabel *Perceived Support Organizational* (X2) menghasilkan bahwa signifikan dan berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y), dan variabel *Self Efficacy* (X3) menghasilkan bahwa tidak berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Y).

Sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya CV. Cakra Entertainment memperhatikan *quality of work life*, *perceived organizational support* yang memiliki pengaruh signifikan dalam menciptakan *employee engagement*. Hal ini akan berdampak pada keberlangsungan bisnis perusahaan pada masa mendatang untuk tetap mampu bersaing dengan para kompetitor dan memenangkan pertarungan pada pangsa pasar.

Daftar Pustaka

- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). *The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2, 1–22.
- Fanggidae, T. S., Djani, W., & M.N.B, N. (2020). *Analysis Of The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Culture On Employee Engagement At PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(02), 15–33.

- Firmansyah, F., Komala, R., & Rusdi, R. (2018). *Self-efficacy and motivation: Improving biology learning outcomes of senior high school students. Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia*, 4(3), 203–208.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.
- Kular, S., Gatenby, M., Chris, R., Emma, S., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. In *Klinische Wochenschrift* (Vol. 64, Issue 19).
- Prabowo, R. (2018). *Untuk Meningkatkan Dual Mutualisme (Studi Kasus : PT . Arista Assembling and Packing Surabaya)*
- Rachmi, F., & Prabowo, R. (2021). Analisa Efektifitas Penerapan Knowledge management dan Kepemimpinan Terhadap Keunggulan Daya Saing dengan Preferensi Konsumen dan Pemerintah sebagai Intervening (Studi Kasus : IKM Jawa Timur). *SENASTITAN* 1, 440–448.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). *How Toxic Workplace Environment Effects The Employee Engagement: The Mediating Role Of Organizational Support And Employee Wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17.
- Rismawati. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy Dan Professional Ethical Sensitivity* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Employee Engagement* Sebagai Moderasi (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Makassar).
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285–300.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.

- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.
- Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771–21775.
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2).