

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA
(BDS) YOGYAKARTA**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU**

Disusun Oleh:

Restu Deasty Puspita Sari

NIM. 18108020074

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA
(BDS) YOGYAKARTA**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU**

Disusun Oleh:

Restu Deasty Puspita Sari

NIM. 18108020074

Dosen Pembimbing Skripsi:

Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A.

NIP. 19900522 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-349/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA (BDS) YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RESTU DEASTY PUSPITA SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020074
Telah diujikan pada : Jumat, 25 Februari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Mun Yah Zahiroh, SE.,M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 621b3b23736de



Penguji I
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6234005d0fd72



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 6225ad3932c85



Yogyakarta, 25 Februari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 623409722855a



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi saudara Restu Deasty Puspita Sari

Kepada,

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membahas, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Restu Deasty Puspita Sari
NIM : 18108020074
Judul Skripsi : “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 Februari 2022

Pembimbing

Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A.

NIP. 19900522 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Restu Deasty Puspita Sari

NIM : 18108020074

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 04 Februari 2022

Yang menyatakan.



Restu Deasty Puspita Sari
18108020074

PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Restu Deasty Puspita Sari

NIM : 18108020074

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas **Royalti NonEklusif** (*Non-Eklusif Royalti – Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 04 Februari 2022



Restu Deasty Puspita Sari

18108020074

HALAMAN MOTTO

“It’s okay, don’t be afraid, Allah selalu bersama kita”

-Restu Deasty Puspita Sari-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan spesial untuk:

Bapak dan Ibu saya tercinta yang senantiasa selalu mendukung langkah saya

(Bapak Maryanto dan Ibu Budi Wihastuti)

Serta adik saya

(Wahyu Dwi Palupi)

Serta keluarga besar saya yang dekat maupun jauh

Teruntuk para sahabat dan teman baik saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan

Dan tak lupa pula seluruh staff dan dosen-dosen yang berperan membantu saya



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka

ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta' Marbutah*

Semua *tā' marbū'ah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرامة الولايا	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

— َ —	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
— ُ —	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تس	Ditulis	Tansa
Kasrah + yā' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	A'antum
اعدت	Ditulis	U'iddat
لنشكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf

pertama *syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	As-samā
الشمس	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furud
السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kita termasuk golongan umatnya yang mendapatkan syafaatnya di Yaumul Kiyamah. Aamiin.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, penulisan hingga pembahasan. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Joko Setyono, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.

6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan.
7. Kedua orangtua saya dan juga adik yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan kepada saya dalam bentuk apapun dengan ikhlas.
8. Seluruh responden yang turut membantu saya dalam mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
9. Terima kasih untuk Yoga Yulifian yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
10. Terima kasih untuk sahabat terbaik saya Alfionita Anggraini yang selama ini telah memberikan semangat dan motivasi.

Yogyakarta, 04 Februari 2022



Restu Deasty Puspita Sari

18108020074

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II	12
A. Kerangka Teori	12
B. Telaah Pustaka	20
C. Pengembangan Hipotesis.....	26
D. Kerangka Penelitian	30
BAB III	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
D. Definisi Operasional Variabel.....	33
E. Alat Analisis.....	36

F. Teknik Analisis	36
BAB IV	40
A. Deskripsi Data Penelitian	40
B. Hasil Analisis Data.....	44
C. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
C. Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Return On Asset BPRS Barokah Dana Sejahtera	2
Tabel 2.1 Telaah Pustaka.....	20
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	43
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	43
Tabel 4.6 Uji Validitas	45
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi	49
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)	54
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	30
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner	76
Lampiran 3 Output Olah Data SPSS Versi 26.....	82
Lampiran 4 Foto Pemberian Kenang-kenangan	92
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian Tugas Akhir	93
Lampiran 6 Curriculum Vitae	94



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Banyaknya populasi penelitian ini adalah 43 responden, sampel penelitian yang digunakan adalah 43 responden dengan sumber data diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang merupakan karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, *Employee Engagement*.

ABSTRACT

This study aims to determine the test results influence the job characteristics, quality of work life, and perceived organizational support to employee engagement in BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 program. The sampling technique used is saturated sampling. Number of study population is 43 respondents, the research sample used is 43 respondents with data source obtained through the results of questionnaires that are employee of BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta.

The results showed that quality of work life have a significant effect on the employee engagement. Meanwhile, the variables job characteristics and perceived organizational support have no significant effect on the employee engagement.

Keyword: job characteristics, quality of work life, perceived organizational support, employee engagement.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah kegiatannya berdasarkan hukum Islam dan tidak membebankan bunga pada nasabah serta akadnya dilakukan sesuai dengan yang ditetapkan oleh syariat Islam baik ketentuan syarat maupun rukun akad (Andrianto & Firmansyah, 2019). Secara umum bank syariah terdiri dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Umum, sedangkan secara kelembagaan terdiri dari bank syariah penuh dan Unit Usaha Syariah (UUS).

Perkembangan dunia perbankan syariah yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk memberikan layanan perbankan yang berkualitas agar mampu memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat sekaligus mempertahankan aset. Surip dan Affini (2018) mengemukakan bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif tersebut, manajemen sumber daya sangat penting guna mencapai tujuan organisasi. Untuk menghasilkan output yang baik bagi perusahaan, maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pula. Saloka (2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia sangat diperlukan perusahaan, karena dapat dikembangkan dan merupakan aset berharga. Untuk mencapai tujuan bersama, sumber daya manusia dapat mengembangkan individu dan bakat di perusahaan.

BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) merupakan BPRS terkemuka di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah hadir lebih dari 9 tahun dan melakukan kegiatan operasional perbankan Syariah yang diawali dengan keuntungan di

awal tahun berdirinya. BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) berdiri pada tahun 2007 di Brontokusuman Mergangsan Yogyakarta berdasarkan Keputusan Gubernur BI No. 9/51/KEP.GBI/2007 Tanggal 10 Oktober 2007. Hingga saat ini, BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) telah memiliki satu kantor kas dan dua kantor cabang. Dua kantor cabang, yaitu terletak di Jalan Magelang Km, 12.5 Wadas, Tridadi, Sleman dan Jalan Sugiman No. 14 Pengasih, Kulon Progo. Sedangkan untuk kantor kas terletak di Jalan Solo Km. 12.5 Temanggal II, Kalasan, Sleman. Terbukti bahwa BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta juga sudah mendapatkan banyak penghargaan. Di antaranya penghargaan INFOBANK SHARIA AWARD sejak tahun 2013 selama 4 tahun berturut-turut sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan kinerja keuangan terbaik tingkat nasional, kemudian BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) juga mendapatkan penghargaan GOLDEN AWARD sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan kinerja keuangan predikat terbaik selama 5 tahun berturut-turut. Namun, mulai dari tahun 2019 hingga saat ini, BPRS Barokah Dana Sejahtera tidak lagi mendapat penghargaan kinerja keuangan predikat terbaik. Hal tersebut juga dapat dilihat pada tabel Return On Asset (ROA) tahun 2020-2021 menunjukkan penurunan yang pada mulanya Maret 2020 dengan predikat sangat sehat kemudian turun menjadi predikat cukup sehat pada Maret 2021.

Tabel 1.1 Return On Asset BPRS Barokah Dana Sejahtera

Bulan	2020	2021
Maret	2,20%	0,91%

Juni	1,54%	1,07%
September	1,07%	1,01%
Desember	0,87%	1,18%

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Dengan adanya informasi terkait penurunan kinerja keuangan merupakan hal yang menarik minat peneliti guna melaksanakan penelitian pada BPRS Barokah Dana Sejahtera. Penurunan kinerja keuangan tersebut tentunya tidak lepas dari peran karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera. Karyawan adalah aset penting guna mencapai tujuan organisasi, mengelola karyawan merupakan peran penting dalam organisasi. Diharapkan dengan mengembangkan kualitas karyawan dapat meningkatkan keterikatan karyawan yang nantinya kemampuan karyawan tersalurkan dengan optimal guna kemajuan organisasi. Aulia (2018) menyatakan bahwa *employee engagement* yang baik dapat meningkatkan keuntungan perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik guna memenangkan persaingan dan bertahan di dunia bisnis. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang kompeten dan handal, salah satunya dengan meningkatkan serta mempertahankan keterikatan karyawan.

Berdasarkan survei Gallup, organisasi dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitasnya sampai 20% dan profitnya sampai 21%. Namun, berdasarkan laporan *State of Global Workplace 2021 employee engagement* menurun 2 poin, dari 22% pada 2019 menjadi 20% pada 2020. Itu artinya pada tahun 2020 ada sekitar 80% karyawan di seluruh dunia tidak merasa terikat dan tidak bahagia terhadap pekerjaannya. Gallup (2019)

menyelenggarakan *Gallup Great Workplace Award*, yakni penghargaan yang diberikan pada organisasi yang berhasil membangun dan meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung serta memiliki komitmen tinggi guna mencapai *performance* yang terbaik. *Gallup Great Workplace Award* (GGWA) diberikan pada organisasi yang memperhatikan *employee engagement* dan menjadikan *employee engagement* menjadi dasar ketika menjalankan usahanya. Salah satu perusahaan terkemuka dari Indonesia, yaitu Bank Central Asia berhasil untuk ketiga kalinya meraih penghargaan tersebut.

Employee Engagement atau keterikatan karyawan merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang sangat penting untuk dikembangkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan secara optimal (Fauziah, 2016). *Employee engagement* adalah sebuah konsep yang melihat bahwa karyawan yang berpotensi akan dapat menjalankan performanya dengan baik terhadap perusahaan. Apabila karyawan telah merasa terikat dengan perusahaannya, maka ia akan berusaha semaksimal untuk dapat berkontribusi dengan baik. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut menganggap perusahaan merupakan bagian dari dirinya. Saat ini, *employee engagement* telah menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Bedarkar dan Pandita (2014) mengemukakan bahwa sekarang perusahaan menetapkan konsep tersebut menjadi kolega rencana usahanya, di mana pengaruh dari *employee engagement* membuat karyawan merasa makmur dengan pekerjaannya. Strom, dkk (2014) mengemukakan karyawan yang berpartisipasi dapat mewujudkan perusahaan menjadi lebih menguntungkan dan efisien.

Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki *engagement* dalam menjalani pekerjaannya, yaitu karyawan yang berdedikasi dan energik. Besarnya efek *engagement* pada karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, memiliki tingkat pergantian karyawan yang rendah, serta memiliki harapan lebih besar guna menyalurkan usaha maksimal ketika bekerja, hal ini dapat mendorong tercapainya target perusahaan (Bakker & Matthijs, 2010).

Sejalan dengan pernyataan Khan (1990) yang mengemukakan konsep *employee engagement*, konsep tersebut diantaranya perusahaan memanfaatkan karyawan sesuai perannya dan memberikan dirinya secara kognitif, fisik, dan emosinya melebihi dari tugas yang harus dilaksanakan. Jika karyawan memiliki *employee engagement*, maka karyawan tersebut memiliki perasaan positif pada pekerjaannya, sadar dengan pentingnya pekerjaan mereka, dan memiliki potensi yang menjanjikan pada masa yang akan datang. Adanya *employee engagement* akan menciptakan karyawan yang dengan sendirinya memberikan kemampuan terbaiknya tanpa harus dipaksa oleh perusahaan (Putra, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. May, dkk (2004) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan faktor dari *employee engagement*, dimana pengalaman karakteristik pekerjaan menjadikan karyawan lebih memahami pekerjaannya. Pekerjaan yang tinggi dalam karakteristik pekerjaan mampu mendukung tekad karyawan agar lebih terikat.

Saks (2016) mengemukakan pendekatan multidimensional bahwa konsep *employee engagement* menjadi bentuk desain unik yang melibatkan emosi, pemahaman, dan perilaku terkait kinerja seseorang. Kesimpulan penelitian tersebut menunjukkan variabel yang mempengaruhi *employee engagement* adalah iklim yang mendukung, karakteristik pekerjaan, dan keadilan. Karakteristik pekerjaan penting untuk sebuah *engagement*, karena mampu memberikan tekad karyawan guna lebih terikat. Ketika karakteristik pekerjaan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Tamara (2016), Hanim (2020), dan Putra (2019) yang menunjukkan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilia (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang menjadi salah satu latar belakang pada penelitian ini. Salah satu penerapan karakteristik pekerjaan BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS), yaitu bagian *marketing* yang diperbolehkan mengatur jam kerja dan metode penjualan yang akan digunakan dalam pencapaian target penjualan produk perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kualitas kehidupan kerja. Hasan (2017) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kebijakan US pertama yang memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dengan aktif mengenai lingkungan kerja guna mengevaluasi kepuasan karyawan agar lebih produktif. Terbentuknya kualitas

kehidupan kerja yang baik akan berdampak pada *employee engagement*. Muftah dan Lafi (2011) mengemukakan bahwa *quality of work life* mempunyai pengaruh yang besar pada kehidupan pekerja dan keluarganya. Perusahaan mempunyai tanggung jawab dan peran besar dalam mewujudkan lingkungan kerja yang bermutu guna mencukupi kepentingan karyawan. Hal tersebut akan berdampak positif bagi karyawan sekaligus keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawan memiliki peran penting sebagai kontributor utama pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Umami dan Suwarsi (2020), Donata (2016), dan Rahmasari (2020) yang menunjukkan variabel *quality of work life* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2019) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang menjadi salah satu latar belakang pada penelitian ini. Salah satu penerapan *quality of work life* BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS), yaitu lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, kebersihan, keamanan, dan kelengkapan sarana dan prasarana. Hal tersebut tentunya dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktifitas dan efisiensi ketika bekerja.

Faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan selain karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja, yaitu persepsi dukungan organisasi. Menurut Albrecht (2010) terdapat berbagai cara meningkatkan *employee engagement*, salah satunya dengan meningkatkan

keyakinan karyawan pada perusahaan bahwa perusahaan tersebut menghargai partisipasinya (persepsi dukungan organisasi). Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan apabila tenaga kerja merasa dukungan perusahaan yang didapat besar, maka tenaga kerja tersebut akan mengidentifikasikan diri menjadi bagian dari perusahaan dan sadar akan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam memberikan kemampuan terbaiknya serta meningkatkan kesan yang lebih positif pada perusahaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sitanggang (2017), Qomariyah (2013), dan Rianti (2019) yang membuktikan variabel persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2013) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang menjadi salah satu latar belakang pada penelitian ini. Salah satu penerapan untuk membangun persepsi dukungan organisasi BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS), yaitu memiliki program dedikasi yang tinggi dalam proses pembinaan atau pengembangan Sumber Daya Insani (SDI), karena sumber daya yang baik merupakan aset terpenting organisasi sebagai penyokong dari perkembangan bisnis.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan fakta, menurunnya kinerja keuangan BPRS Barokah Dana Sejahtera juga dapat menjadi celah penelitian. Penelitian ini juga dilakukan dengan alasan masih kurangnya pengetahuan, informasi, dan penelitian mengenai *employee engagement* di dunia perbankan

syariah, sehingga peneliti akan melaksanakan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*.

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu, yakni dalam penelitian saks (2006) menggunakan variabel independen seperti iklim yang mendukung, karakteristik pekerjaan, dan keadilan. Penelitian yang dilakukan peneliti hanya memasukkan karakteristik pekerjaan, karena terdapat gap pada penelitian-penelitian sesudah penelitian Saks yang terus berkembang. Selanjutnya, kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi diambil karena adanya ketidakkonsistenan terhadap variabel tersebut. Perbedaan berikutnya, yakni perbedaan dari segi waktu penelitian, sampel penelitian, dan penelitian terdahulu sebagian besar objeknya adalah perusahaan yang bukan bergerak dibidang perbankan.

Adapun judul penelitian yang ingin dilakukan peneliti, yaitu **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, sehingga ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, di antaranya adalah:

1. Apakah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera?

2. Apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah tersebut, sehingga ada beberapa tujuan dalam penelitian ini, di antaranya adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera.
3. Untuk menjelaskan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di BPRS Barokah Dana Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, sehingga ada beberapa manfaat penelitian yang diharapkan, diantaranya adalah:

1. Bagi para pihak akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pembelajaran mengenai bagaimana pengaruh *job characteristics*, *quality of work life*, dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

2. Bagi pihak perbankan syariah, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan acuan sebagai salah satu peninjauan proses pengambilan keputusan dalam manajemen karyawan terkait dengan keterikatan karyawan.
3. Bagi pembaca, hasil dari penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai pengaruh *job characteristics*, *quality of work life*, dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* serta bisa menjadi referensi terhadap penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini, sistematika pembahasan berisi lima bab, di antaranya adalah:

1. Bab I pendahuluan adalah tahapan pertama pada penelitian ini sekaligus merupakan acuan. Berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat.
2. Bab II landasan teori terdiri dari tinjauan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.
3. Bab III metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, alat analisis, dan teknik analisis.
4. Bab IV hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari deskripsi data penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Hasil tersebut adalah jawaban dari rumusan masalah.
5. Bab V penutup berisi mengenai penjelasan kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan, yakni di antaranya:

1. Variabel karakteristik pekerjaan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa H₁ dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Variabel kualitas kehidupan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y) di BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H₂ dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel persepsi dukungan organisasi (X3) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di BPRS Barokah Dana Sejahtera. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H₃ dalam penelitian ini **ditolak**.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk memberikan manfaat kepada yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Perbankan Syariah

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterikatan karyawan, pimpinan sebaiknya memberikan seminar pada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan pemahaman tentang arti pentingnya keterikatan karyawan di perusahaan.

Upaya selanjutnya, yaitu perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan karyawan disetiap bidangnya dan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya serta memberikan promosi dan bantuan saat dibutuhkan karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hal ini dapat dijadikan tinjauan serta dapat menambah atau mengembangkan variabel-variabel lainnya guna menemukan hasil yang maksimal dan diharapkan terdapat keterbaharuan dalam penelitian selanjutnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yakni di antaranya:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Peneliti tidak meneliti secara keseluruhan semua aspek yang berhubungan dengan *employee engagement*.

2. Karena penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 43 karyawan, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak.



DAFTAR PUSTAKA

- Affini, N. D & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Ahmad, Rizal, dkk. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Anggraini, Desi. (2019). Peranan Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1).
- Bakker, A.B, dkk. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal of Career Development International*, 13(3).
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Bedarkar, M., & Pandita D. (2014). A Study on The Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Social and Behavioral Sciences*.
- Cascio, Wayne F. (2006). *The Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edition 7. McGraw-Hill/Irwin.
- Dewi, A. L., dkk. (2015). Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Employee Perceived Service (EPSQ) Quality Dengan Mediasi Affective Commitment (AC) Pada Restoran "X" di Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra*.

- Donata, A. M., (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Eisenberger, dkk. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Faradis, J. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Fauziah, Fattiah. (2016). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Inkabiz Indonesia)*. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gallup. 2021. State of The Global Worplace 2021 Report. *Executive Summary*.
- George, Jennifer M & Gareth R. Jones (1999). *2nd Edition. Organization Behavior*. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. 15(2), 1-13.
- Greenberg, J., & Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hanim, Ian Aulia L., (2018). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di BPRS Barokag Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hasan, Zulfikar Muhammad. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening di Rsup Dr. Soeradji*

Tirtonegoro, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.

- Inda, S. (2013). *Quality of Work Life*. Canada : Shyam Singh Inda.
- Kusnoto & Tigor Sitorus. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Lilia, Wirda. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Reward Terhadap Employee Engagement dan Intent To Quit (Studi Kasus: PT. Sang Hyang Seri (PERSERO) Regional IV Tanjung Morawa). *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Machali, Imam. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PPMP.
- May, D. R., dkk. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77.
- Maslach, Christina, dkk. (2001). "Job Burnout". *Annu Rev. Psychol. Copyright 2001 By Annual Reviews. All Rights Reserved*, 52.
- Megani, Astelita. (2012). Hubungan Antara Employee Engagement dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Pada PT X). *Jurnal Manajemen*, 12(1).
- Montori, Mega, dkk. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Pegadaian (PERSERO) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Muftah, H. A. & Hanan Lafi. (2011). Impact of QWL on Employee Satisfaction Case of OIL and Gas Industry in Qatar. *Advances in Management & Applied Economics*, 1(2).

- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1).
- Muliawan, Yudi, dkk. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*.
- Noe, Raymond, dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwaningsih, Indah. (2018). *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi*. Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putra, Gian Rachmana & Sri Raharso. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Pada Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 5(2).
- Qomariyah, dkk. (2013). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rachmawati, Meida. (2013). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(12).
- Rahmasari, Dita. (2020). *Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rhoades & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4).

- Rianti, Rifa F & Adang Widjana. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia*. Universitas Komputer Indonesia.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, Alan M., dkk. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Saloka, Yoga Haryo. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saragih, Susanti. (2013). *Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi Pada Industri Perbankan*. Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Schaufeli, Wilmar B, dkk. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71-92.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitanggung, Felix Theosophy. (2017). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Marketing PT Infomedia*. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Strom, D. L., dkk. (2014). Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

Tamalero, dkk. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention to Quit (Studi Pada Karyawan PT Manado Media Grafika). *Jurnal Profit*, 6(2).

Tamara, Chrishelly. (2016). *Pengaruh Job Characteristic Terhadap Employee Engagement Pada PT. Mitra Galperti Head Office Jakarta*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas padjajaran.

Umami, Herfia Siti & Sri Suwarsi. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Bandung.

Wijaya, Devina Kristanti, dkk. (2016). *Perceived Organizational Support (POS) Sebagai Pemediasi Pengaruh Keadilan Prosedural, Penghargaan, Dukungan Supervisor, dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Afektif di Restoran Fusia Surabaya*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra.

Yahya, K Khulida. (2009). Linking Organizational Structure, Job Characteristic and Job Performance Construct: A Proposed Framework. *International Journal of Business and Management*, 4(3).

<https://actconsulting.co/mengenal-3-tipe-karyawan-menurut-employee-engagement-survei/>. Diakses pada 09 November 2021.

<https://www.finansialku.com/employee-engagement-gallup/>. Diakses pada 04 November 2021.

<https://www.bprsbd.co.id/penghargaan/>. Diakses pada 26 November 2021.

<https://www.bprsbd.co.id/profil-perusahaan/>. Diakses pada 26 November 2021.