

**PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN**



SKRIPSI

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

Oleh:

Rizqi Fathu Rahman
NIM : 20108020007

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN**



SKRIPSI

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

Oleh:

Rizqi Fathu Rahman

NIM : 20108020007

Dosen Pembimbing:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP : 19920616 000000 2 301

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

2024

SURAT PENGESAHAN



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-874/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MUMALAT KC YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZQI FATHU RAHMAN
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020007
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6668143f197d1



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 6667e4e7593c9



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6667fa9eca6a



Yogyakarta, 28 Mei 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6668371be699a

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Rizqi Fathu Rahman
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Rizqi Fathu Rahman
NIM : 20108020007

Judul Skripsi : Pengaruh Kepercayaan Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan Kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Pembimbing



Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.
NIP : 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizqi Fathu Rahman

NIM : 20108020007

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepercayaan Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



Rizqi Fathu Rahman

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, nnsaya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizqi Fathu Rahman
NIM : 20108020007
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penyusun menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Kepercayaan Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalty non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Dibuat di :

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Yang Menyatakan



Rizqi Fathu Rahman

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

-Q.S. Al-Insyirah:5-

“Tidak peduli seberapa sulit atau mustahilnya itu, jangan pernah melupakan tujuanmu”

-Monkey D Luffy-

“Hidup bukan untuk saling mendahului, bayangan yang diciptakan oleh mentari. Ada karena matahari bermaksud terpuji, Untukmu, cintai diri sendiri hari ini”

-Hindia-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada kedua orang tua saya Bapak Muhammad Munik dan Ibu Suratmi orang terhebat dalam hidup saya. Keduanyalah yang membuat saya termotivasi dan yakin dengan kemampuan saya sendiri, sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa baik yang tidak pernah berhenti diberikan kepada saya. Saya sangat bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tua saya. Tak lupa juga untuk teman terdekat saya yang sudah menemani dan memberikan support kepada saya, serta dengan ikhlas memberi bantuan saat saya membutuhkan. Tanpa dorongan dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, mungkin saya bukan apa-apa saat ini. Terima kasih sebanyak-banyaknya karena saya sangat beruntung bisa dipertemukan dengan kalian semua.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

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 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilmbangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	Es (dengn titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ḍa'	ḍ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah
كرمة الأولياء	Ditulis	Karamah al auliya'

D. Vokal Pendek Dan Penerapannya

-	Fathah	Ditulis	a
-	Kasrah	Ditulis	i
-	Dhammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dhammah	Ditulis	Yazhabu

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiah tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kepercayaan Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”** dengan sebaik- baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku 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 dan Dosen Penasihat Akademik saya.

4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M,Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pintu surgaku, Ibunda Suratmi, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan penulis, dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Kepada Ayahanda Muhammad Munik yang telah mendidik, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Beliau yang tidak pernah menyerah, selalu memberikan semangat hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besar saya (Nenek, Kakek, Pakde, Bude, Paklik, Bulik, Mas dan Mbak) yang selalu memberikan do'a dan dukungannya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kalian semua.
10. Kepada Meida Anum partner spesial saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang selalu meluangkan waktunya, mendukung atau menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju

tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.

11. Sahabat tercinta saya Meilinda, Susanti, Sasul, Lidiya, lek rapel, dan lek pojan yang selalu ada memberikan canda dan tawanya untuk mengembalikan *mood* saya, yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah saya, yang selalu menemani saya kesana kemari untuk cari referensi dan hal-hal lain sehingga mempermudah jalannya skripsi saya.
12. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah khususnya yang pernah satu kelas dengan saya dan seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020 dari awal semester hingga kini yang selalu berjalan beriringan, memberikan pelajaran hidup yang sesungguhnya, memberikan *positif vibes*, dan saling memberikan dukungan.
13. Seluruh karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, *aamiin*.
14. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan semua pihak yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini akan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 17 Februari 2024

Hormat Penyusun



Rizqi Fathu Rahman



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	12
A. Latar Belakang	12
B. Rumusan Masalah	21
C. Tujuan Penelitian.....	21
D. Manfaat Penelitian.....	22
E. Sistematika Penulisan.....	23
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. <i>Job Demands-Resources Theory</i>	12
B. Keterikatan Kerja	15
1. Pengertian Keterikatan Kerja.....	15
2. Dimensi Keterikatan Kerja	18
3. Faktor-Faktor Keterikatan Kerja.....	21
C. Kepercayaan Organisasional	23
1. Pengertian Kepercayaan Organisasional	23
2. Dimensi Kepercayaan Organisasional	25

3.	Faktor-Faktor Kepercayaan Organisasional	26
4.	Karakteristik Kepercayaan Organisasional.....	28
D.	Lingkungan Kerja.....	29
1.	Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.	Dimensi Lingkungan Kerja.....	30
3.	Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	31
4.	Aspek Lingkungan Kerja	32
E.	Kualitas Kehidupan Kerja	33
1.	Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	33
2.	Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	35
3.	Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja.....	36
4.	Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	37
F.	Telaah Pustaka	40
G.	Kerangka Berpikir	48
H.	Pengembangan Hipotesis	48
1.	Pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Keterikatan Kerja ..	48
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	50
3.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		53
A.	Jenis Penelitian	53
B.	Populasi dan Sampel	53
1.	Populasi Penelitian.....	53
2.	Sampel Penelitian	53
C.	Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data	54
1.	Data dan Sumber Data	54
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	55
D.	Definisi Operasional Variabel	55
1.	Variabel Terikat (<i>Dependet Variable</i>)	56
2.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	56
E.	Instrumen Penelitian	60
F.	Teknik Analisis Data.....	61
1.	Analisis Statistik Deskriptif	61

2.	Uji Instrumen Data.....	62
3.	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.	Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....		67
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	67
1.	Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia.....	67
2.	Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia	68
B.	Analisis Deskriptif Responden.....	68
1.	Karakteristik Jenis Kelamin.....	68
2.	Karakteristik Usia	69
3.	Karakteristik Lama Bekerja.....	70
4.	Karakteristik Pendapatan	71
C.	Analisis Hasil Penelitian	71
1.	Uji Instrumen Data.....	71
2.	Uji Asumsi Klasik.....	74
3.	Uji Hipotesis	78
D.	Pembahasan	85
1.	Pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	85
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	89
3.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	92
BAB V PENUTUP.....		96
A.	Kesimpulan.....	96
B.	Keterbatasan Penelitian	97
C.	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN-LAMPIRAN		107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Tingkat Engagement Karyawan di Seluruh Dunia	14
Gambar 1.2 Data Tingkat Engagement Karyawan di Wilayah Asia Pasifik	15
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas	75
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel tingkat engagement wilayah Asia Pasifik	15
Tabel 1.2 Tabel Jumlah Karyawan Bank Syariah di Indonesia	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Definisi Operasional	57
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser	78
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	83
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Uji t	84
Tabel 4.15 Hasil Kuesioner Kepercayaan Organisasional.....	86
Tabel 4.16 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 4.17 Hasil Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja.....	92

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2 Data Kuesioner	112
Lampiran 3 Hasil Penelitian.....	116
Lampiran 4 Bukti Izin Penelitian	122
Lampiran 5 Surat Pengajuan Penyusunan Skripsi	123
Lampiran 6 Surat Penerimaan Judul Skripsi.....	124
Lampiran 7 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi	125
Lampiran 8 Biografi.....	126



ABSTRAK

Survei terbaru yang dilakukan oleh The Gallup Organization, hanya 23% dari total karyawan di seluruh dunia yang merasa terlibat dalam pekerjaannya, lebih baik dari tahun 2016, di mana angka keterikatan kerja hanya mencapai 13%. Penelitian ini menyoroti pentingnya isu keterikatan kerja dalam diskusi strategi human capital. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 50 responden dari karyawan bank Muamalat KC Yogyakarta. Metode analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Ukuran sampel yang lebih besar dan variabel tambahan yang mungkin juga mempengaruhi keterikatan kerja dapat dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Keterikatan Kerja, *human capital*, kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja



ABSTRACT

In a recent survey conducted by The Gallup Organization, only 23% of employees worldwide feel engaged in their work, which is better than 2016, when the engagement rate was only 13%. This research highlights the importance of work engagement issues in human capital strategy discussions. This study aims to find the effect of organizational trust, work environment, and quality of work life on employee work engagement. The data collection technique in this study used a questionnaire with a total of 50 respondents from employees of Muamalat bank KC Yogyakarta. The results showed that organizational trust has no significant effect on work engagement, the work environment affects work engagement and the quality of work life affects work engagement. For future researchers, it is recommended to conduct a more comprehensive study of the variables that affect employee work engagement. A larger sample size and additional variables that may also affect work engagement can be included in this study.

Keywords: *Work Engagement, human capital, organizational trust, work environment, quality of work life*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

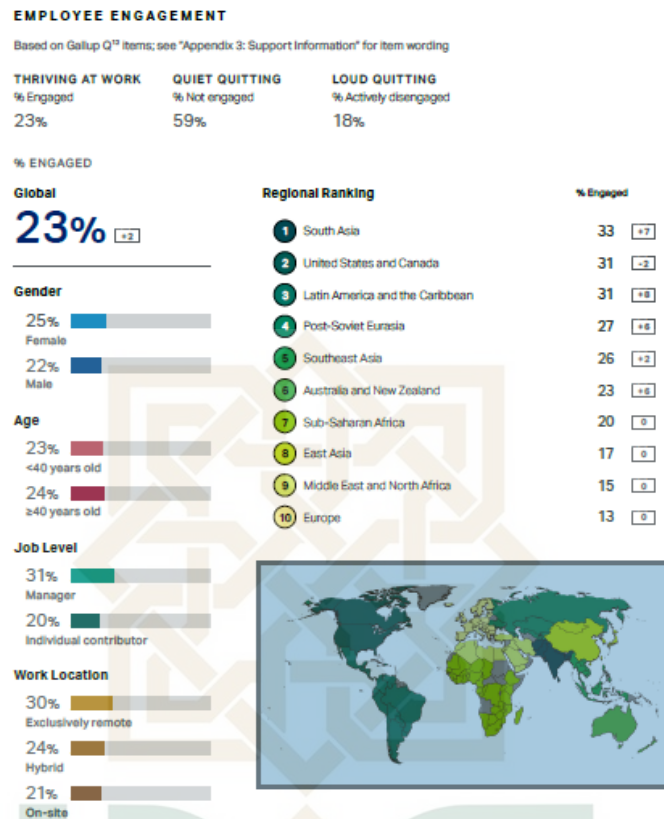
A. Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis di era digital dan globalisasi, banyak perusahaan mengalami tekanan untuk memastikan kinerja yang optimal. Kesuksesan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada kemampuan dalam mengatur keuangan berdasarkan modal atau dana saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Untuk menjawab tantangan tersebut, organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk terus menerapkan proses atau inovasi baru, sehingga organisasi dapat terus berkembang dan berhasil.

Menurut Waworuntu et al. (2022) angkatan kerja saat ini didominasi oleh generasi Milenial dan gen Z. Berdasarkan hasil sensus yang dilakukan oleh Statista (dalam Waworuntu et al., 2022), gen Z dan milenial mencakup lebih dari 60% populasi Indonesia. Kedua generasi ini juga diproyeksikan akan mendominasi lapangan kerja dalam beberapa dekade mendatang ketika sebagian besar dari kedua generasi tersebut telah memasuki usia produktif sehingga Indonesia dapat mengakselerasi pertumbuhan ekonomi. Namun, survei yang dilakukan oleh Lever (2022) menunjukkan bahwa sekitar 40% gen Z dan 24% karyawan milenial ingin meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dua tahun. Kejenuhan atau ketidakpuasan kerja dianggap sebagai alasan utama karyawan muda meninggalkan pekerjaan mereka (Deloitte, 2022). Stres kerja

juga dianggap sebagai faktor karyawan untuk melakukan intensi turnover (Putro et al., 2020). Hal ini juga dapat disebabkan karena pesatnya perkembangan teknologi yang menuntut karyawan untuk dapat memanfaatkan media komunikasi digital yang memungkinkan karyawan mendapatkan tugas lebih diluar jam kerja dan menyebabkan kurangnya waktu bersama keluarga atau intensitas untuk menjaga kesehatan menjadi berkurang (Waworuntu et al., 2022).

Karyawan dapat mengurangi keinginan untuk pindah karena itu bisa berdampak negatif pada kinerja mereka. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan meningkatkan rasa keterikatan pada pekerjaan, seperti aktif terlibat dalam tugas, mengambil bagian dalam pelatihan, membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, menerapkan nilai-nilai perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Kusumawati et al., 2021). Hal ini didukung oleh penelitian ((Putro et al., 2020) yang menyarankan perusahaan untuk memberikan fleksibilitas, keleluasaan dan kenyamanan untuk mengurangi tekanan dalam bekerja serta meningkatkan keterikatan karyawan dalam beragam kegiatan, baik secara formal maupun non formal. Memon et al. (2021) juga menyatakan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang baik akan memiliki niat yang rendah untuk berpindah kerja.

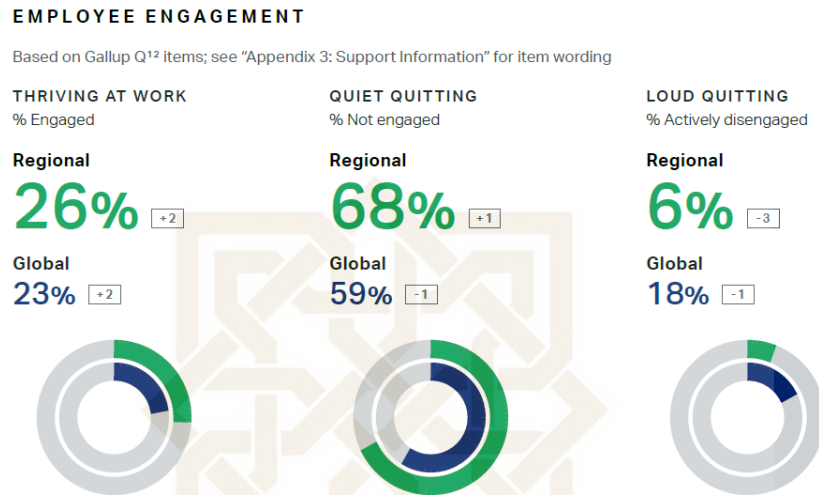


Gambar 1.1 Data Tingkat Engagement Karyawan di Seluruh Dunia

Sumber: Gallup, 2023

Menurut gambar 1.1 diatas, penelitian terbaru yang dilakukan oleh The Gallup Organization di Amerika mengenai *The Worldwide Employee Engagement Crisis* menemukan bahwa hanya 23% karyawan di seluruh dunia yang merasa terlibat dalam pekerjaannya (Gallup, 2023). Angka ini lebih baik dibandingkan dengan tahun 2016 yang hanya 13% (Imperatory dalam Syihabudin et al., 2023). Menurut Mann & Harter (2016) perusahaan harus

mempertimbangkan keterikatan kerja yang dimana mereka mengklasifikasikan masalah keterikatan kerja sebagai bagian dari strategi *human capital*.



Gambar 1.2 Data Tingkat Engagement Karyawan di Wilayah Asia Pasifik

Sumber: Gallup, 2023

Sedangkan menurut gambar 1.2, laporan *State of the Global Workplace* tahun 2023 mencatat bahwa hanya 26% karyawan khususnya di wilayah Asia Pasifik yang merasa terlibat dengan pekerjaan mereka, sementara mayoritas lainnya, yaitu 68%, merasa tidak terlibat dan 6% secara aktif tidak berubah (Gallup, 2023).

Tabel 1.1 Tabel tingkat *engagement* wilayah Asia Pasifik

Rank	Country	Change	%Engaged
1	Filipina	-1	31
2	Thailand	0	25
3	Indonesia	0	24
4	Laos	+1	24
5	Malaysia	+4	22
6	Myanmar	-1	22
7	Vietnam	-3	21
8	Kamboja	-5	21
9	Singapore	0	13

Sumber : Gallup, 2023

Sementara untuk wilayah Indonesia berdasarkan tabel 1.1, tingkat keterlibatan kerja berada pada angka 24%, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di wilayah ini juga mengalami tantangan serupa dalam merasa terlibat dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di Indonesia. Selain itu, penelitian Gallup juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi cenderung memiliki *earning per share* (EPS) yang lebih tinggi dan lebih siap untuk menghadapi resesi. Pada akhirnya, karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja, baik yang tidak *engaged*, apalagi yang secara aktif melakukan *disengagement* pada akhirnya akan merugikan organisasi, karena akan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja.

Pada industri perbankan di Indonesia, dapat dilihat bahwa tingkat *engagement* dari beberapa perusahaan dinilai cukup baik. Bank CIMB Niaga rutin menggelar survei *Employee Engagement Index* (EEI). Pada tahun 2013 hasil survei EEI menunjukkan angka 85, meningkat dibandingkan tahun 2012 (Pratiwi, 2013). Jika dilihat dari sisi norms hal ini sudah dikatakan bagus dibandingkan kompetitor lainnya. Begitu juga dengan bank BCA dan bank BRI yang berhasil mendapatkan penghargaan *Stellar Workplace Award* (SWP) 2021, yang dimana ajang ini memberikan penghargaan kepada perusahaan berdasarkan survei, analisis keterlibatan karyawan, dan performa organisasi.

Penghargaan ini secara independen diberikan kepada organisasi-organisasi yang sangat berkomitmen untuk meningkatkan tingkat *employee engagement* yang mendukung pencapaian bisnis yang baik dari organisasi itu sendiri (*Stellar Workplace Award 2021*, 2021). Selain itu, Bank BCA juga berhasil meraih Gallup Great Workplace Award pada tahun 2018 dengan level *engagement* mencapai 86% (BCA, 2019). Hal ini dapat menjadi motivasi khususnya perbankan syariah di Indonesia untuk dapat meningkatkan tingkat *engagement* karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 1.2 Tabel Jumlah Karyawan Bank Syariah di Indonesia

Bank	Jumlah Karyawan				
	2019	2020	2021	2022	2023
Bank Mumalat	3.260	2.968	2.700	2.480	2.597
Bank Aceh Syariah	2.014	2.030	2.032	2.247	2.218
Bank BCA Syariah	554	581	615	662	-
Bank Syariah Indonesia	-	-	19.449	18.581	17.909
Bank Mega Syariah	1.129	962	1.036	1.021	1.267
Bank Panin Dubai Syariah	468	423	390	414	486

Sumber: Laporan tahunan masing-masing bank syariah (2019-2023)

Lembaga keuangan khususnya bank syariah perlu mempertimbangkan aspek keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini, dapat dilihat dari data karyawan dari beberapa bank syariah di Indonesia yang memiliki variasi dalam tren jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir dengan beberapa bank menunjukkan pertumbuhan, beberapa mengalami penurunan, dan beberapa lainnya stabil. Dengan tingkat fluktuasi jumlah karyawan yang beragam artinya karyawan bank-bank syariah di Indonesia belum secara optimal terikat

terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan perlu terikat dalam pekerjaan mereka, karena mencapai tujuan dan produktivitas memerlukan hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawannya (Madyaratri & Izzati, 2021).

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa bank Muamalat terus mengalami penurunan jumlah karyawan dari tahun 2019-2022, dan mengalami kenaikan karyawan pada tahun 2023. Berkurangnya jumlah karyawan di Bank Muamalat menggambarkan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya komitmen dari karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dikemukakan oleh Frismandiri (2007) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dan memiliki komitmen untuk tetap terikat terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2014) sebagai dasar untuk mengevaluasi bagaimana kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi keterikatan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Secara keseluruhan, dalam kerangka *JD-R Theory*, kepercayaan organisasi, lingkungan kerja yang positif, dan kualitas kehidupan kerja yang baik adalah faktor-faktor yang dapat dianggap sebagai sumber daya pekerjaan yang mendukung. Faktor-faktor ini dapat dikatakan sebagai bentuk

dari *job resources* yang menekankan pada pemanfaatan sumber daya untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Kepercayaan organisasional merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan keterikatan kerja (Khawaja & Soomro, 2021). Menurut Pathardikar et al. (2023), kepercayaan organisasi mencerminkan persepsi karyawan tentang kepercayaan pada manajaer, kolega, dan pemangku kepentingan. Woolcock & Narayan (1998) (dalam Maharani et al., 2022) menjelaskan bahwa kepercayaan organisasional yang baik akan dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik bagi karyawan saat melakukan tugas mereka. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan segala upaya yang mereka bisa untuk mencapai tujuan mereka sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Selain kepercayaan organisasional, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor *work environment* atau lingkungan kerja (Syihabudin et al., 2023). Lee & Brand (2015) dalam Pranitasari & Kusumawardani (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Oleh sebab itu, semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kerjanya, maka akan semakin tinggi pula rasa *engage* terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2019) dalam (Tyas & Rizki, 2022) bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan

kerja yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja juga dapat mempengaruhi keterikatan kerja (Saad & Ghonem, 2022). Dewi et al., (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja) dapat memiliki dampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan. Jika perusahaan berhasil menciptakan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang baik yang menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan, maka secara alami karyawan akan merasa terikat dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika perusahaan gagal dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dapat berujung pada keputusan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan.

Penelitian mengenai keterikatan kerja sudah cukup banyak dilakukan, seperti penelitian Lienardo & Setiawan, (2017), Maharani et al., (2022), dan Muchtadin, (2023). Namun, masih ditemukan hasil yang tidak konsisten, seperti penelitian Indoyo & Husna, (2022) yang menyatakan bahwa terdapat kepercayaan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Begitu juga dengan penelitian Hassona et al. (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja. Sedangkan penelitian Rusdin (2015) dan Irmawati & Wulandari (2017) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena belum banyak penelitian yang meneliti tentang keterikatan kerja terutama di industri perbankan syariah. Penelitian terdahulu lebih fokus meneliti di sektor perusahaan dan jasa swasta. Selain itu, beberapa studi hanya melihat faktor internal atau eksternal saja terkait keterikatan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kepercayaan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Melalui pemahaman pada uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas secara menyeluruh, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepercayaan organisasional berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh kepercayaan organisasional terhadap keterikatan kerja.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja.
3. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun seluruh pihak yang terlibat, termasuk:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini membantu memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan secara langsung dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pengetahuan khususnya mengenai keterikatan kerja karyawan. Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dan menyediakan sumber daya untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan pengaruh kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Hal ini

bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sehingga mampu mengambil tindakan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi kepada para pembuat kebijakan publik tentang dampak kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja..

5. Implementasi Kebijakan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi pemerintah mengenai kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Dengan penelitian ini, pemerintah dapat mengambil tindakan untuk membantu instansi terkait dalam mengatasi masalah keterikatan kerja, yang seharusnya dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Dengan ini, pemerintah juga dapat mengambil lebih banyak tindakan untuk mendukung bidang-bidang keterikatan kerja yang mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi pemaparan secara singkat tentang isi dari setiap bab dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori yang relevan dengan topik yang dibahas yaitu kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.. Bab ini juga terdiri dari kajian pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel operasional, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup pembahasan yang didukung oleh berbagai sumber data, deskripsi topik penelitian, dan temuan-temuan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, bersama dengan keterbatasan dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut yang relevan di masa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bank Muamalat KC Yogyakarta tentang pengaruh kepercayaan organisasional, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis variabel kepercayaan organisasional menunjukkan hasil dimana nilai t hitung $0,399 < 2,013$ daripada nilai t tabel dengan nilai signifikansi $0,692 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepercayaan organisasional terhadap keterikatan kerja karyawan di bank Muamalat KC Yogyakarta. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ditolak.
2. Dari hasil analisis variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil dimana nilai t hitung $2,911 > 2,013$ t tabel dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di bank Muamalat KC Yogyakarta. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja diterima. Artinya, keterikatan kerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja di Bank Muamalat KC Yogyakarta terus

dipertahankan dalam kondisi yang mendukung, seperti menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan rasa keterlibatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Dari hasil analisis variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan hasil dimana nilai t hitung $2,961 > 2,013$ t tabel dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di bank Muamalat KC Yogyakarta. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja diterima. Jika perusahaan mampu menyeimbangkan kualitas kehidupan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka dapat diharapkan karyawan akan lebih terikat secara emosional dan psikologis terhadap perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kendala yang didapatkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, diantaranya :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam objek penelitian yang masih terbatas pada satu bank syariah yaitu Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode penyebaran kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian dengan jumlah informasi yang dikumpulkan sangat terbatas. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan berbagai metode dalam pengumpulan data untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan lengkap dan akurat.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran dari peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Ukuran sampel yang lebih besar dan variabel tambahan yang mungkin juga mempengaruhi keterikatan kerja dapat dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Karyawan diharapkan agar dapat terus mempertahankan sikap engaged terhadap pekerjaan dan menumbuhkan rasa semangat dengan berangkat kerja tepat waktu, signifikansi terhadap pekerjaan yang dimiliki dengan terus meninjau kembali tujuan pekerjaan serta dampak pekerjaan bagi karyawan, serta menumbuhkan rasa antusias serta menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Bagi pihak perbankan disarankan untuk mengalihkan fokusnya pada memperkuat kepercayaan terhadap karyawan guna mendukung peningkatan kinerja dan keterikatan kerja mereka. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk merancang program intervensi yang bertujuan meningkatkan keterikatan kerja karyawan di perbankan. Oleh karena itu, direkomendasikan untuk mengembangkan strategi intervensi yang dapat diimplementasikan di lingkungan kerja serta melakukan evaluasi terhadap keberhasilan strategi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2020). How the Workplace Spirituality Influences Work Engagement Through Organizational Commitment: Evidence From Banking Industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3375–3386. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.041>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Zanafa Publishing* (Vol. 3). Zanafa Publishing.
- Annitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Antony, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(1). www.bpbatam.go.id
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 12–21.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing: Vol. III* (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- BCA. (2019). *Untuk Ketiga Kalinya, BCA Berhasil Raih Gallup Great Workplace Award*. Bank Central Asia. <https://www.bca.co.id/id/tentang-bca/media-riset/pressroom/siaran-pers/2021/10/18/07/28/untuk-ketiga-kalinya-bca-berhasil-raih-gallup-great-workplace-award>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai

- International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Chowdhury, R. (2019). Chapter 10: A Holistic Approach to Employee Engagement. In *Systems Thinking for Management Consultants* (pp. 269–304). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8530-8_10
- Chua, J., & Ayoko, O. B. (2021). Employees' Self-determined Motivation, Transformational Leadership and Work Engagement. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 523–543. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/people/socialresponsibility/genzmillennialsurvey.html>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality Of Work Life dan Work Engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Fadzilah, A. Al, & Martono, S. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal*, 5(1), 44–54. <http://maj.unnes.ac.id>
- Frismandiri, D. (2007). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 3(2), 114–134.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: Global Insights*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (8th ed.). Univ. Diponegoro Press.
- Hassona, F. M., Albaqawi, H., & Laput, V. (2021). Effect of Saudi nurses' perceived work-life quality on work engagement and organizational

- commitment. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(6), 79–87. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.06.009>
- Helmiatin. (2013). Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 532–544.
- Hessels, J., Rietveld, C. A., & van der Zwan, P. (2017). Self-Employment and Work-Related Stress: The Mediating Role of Job Control and Job Demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178–196. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Indoyo, B. A., & Husna, D. R. (2022). Effect of Work Environment Ethics and Organizational Justice on Employment Engagement through Organizational Trust in Inspired Health Centers, Magelang Regency Article Information. *Management Analysis Journal*, 11(1), 30–38. <http://maj.unnes.ac.id>
- Irmawati, & Wulandari, A. S. Kn. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, dan Job Performance terhadap Work Engagement Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 27–36.
- Kartowagiran, B. (2009). *Penyusunan Instrumen Kinerja SMK-SBI*.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. In Kaswan (Ed.), *Alfabeta*. Alfabeta.
- Katou, A. (2018). Examining the impact of employee core self-evaluations and organisational trust on work engagement. *Forum Scientiae Oeconomia*, 6(3), 83–100. https://doi.org/10.23762/FSO_VOL6_NO3_6
- Khawaja, H. A., & Soomro, M. A. (2021). Work Engagement During Pandemic: Is Organizational Trust Still Relevant? *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.02.001>
- Khumaedi, M. (2012). Reliabilitas Intstrumen Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 12(1), 25–30.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Elektronik di Surabaya. *AGORA*, 6(2), 1–6.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan Kerja dan Tingkat Turnover Intention Pada karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(02), 100–111.

- Lever. (2022). *2022 Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report*. https://www.lever.co/wp-content/uploads/2022/02/Lever_Great-Resignation-Report_2022.pdf
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1).
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- Maharani, E. C., Kristiyana, N., & Widyaningrum, P. W. (2022). Pengaruh Organizational Trust, Self Efficacy dan Sense Of Belonging terhadap Employee Engagement (Study kasus pada karyawan PT Daya Surya Sejahtera). *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1–14. <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Manihuruk, M. M., & Soehari, T. D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, Job Embeddedness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.335>
- Mann, A., & Harter, J. (2016). The Worldwide Employee Engagement Crisis. *Gallup Business Journal*, 7(1), 1–5.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction Matters: The Relationships Between HRM Practices, Work engagement and Turnover Intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Meyer, J. P., & Schneider, B. (2021). A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work. In *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*. <https://doi.org/10.4337/9781789907858>
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related Self-efficacy, Job Resources, and Positive Emotions: Their Structural Relations with Autonomous Motivation and Work

- Engagement. *Computers and Education*, 134, 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>
- Muchtadin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Intrinsik Dosen. *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.33476/jamer.v2i1.48>
- Muchtadin, & Sundry, Z. E. (2023). The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Medika Employees Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan Bakti Timah Medika. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2023(2), 161–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jppt.v14n2.p161-173>
- Mühl, J. K. (2014). Trust and management accountants. In *Contributions to Management Science*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-04069-1_2
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3(8). <http://bukik.com/artikel/pengembangan/e>
- Mutmainah, L., & Munandar, A. (2021). *Praktikum Statistika* (1st ed.). SUKA-Press.
- Nadziroh, U., & Nugrohoseno, D. (2023). Pengaruh Procedural Justice terhadap Work Engagement Melalui Organizational Trust dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 11(1), 418–432.
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. In *Gadjah Mada University Press* (1st ed.). Gadjah Mada University Press. <https://doi.org/979420630X>
- Nitisemito, A. S. (1994). Manajemen Personalialia. In *Jakarta. Ghalia Indonesia* (8th ed.). Ghalia Indonesia.
- Padmavathi, T. (2023). Does Sustainable Work Environment Influence Work Engagement, Job Satisfaction, and Employee Retention? Perspectives From E-Commerce Industry. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 17(4). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-002>
- Pathardikar, A. D., Mishra, P. K., & Sahu, S. (2023). Procedural Justice Influencing Affective Commitment: Mediating Role of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Journal of Asia Business Studies*, 17(2), 371–384. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2021-0356>

- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh Quality Of Worklife terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Belum Menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52–62.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi* (1st ed.). Deepublish Publisher.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69.
- Pratiwi, R. (2013, October 26). *Survei Employee Engagement Index: Bank CIMB Niaga Berada di Level Atas*. SWA Online - Strategy. <https://swa.co.id/swa/business-strategy/survei-employee-engagement-index-bank-cimb-niaga-berada-di-level-atas>
- Prihatini, T., & Wardani, S. I. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Perubahan (Studi Pada Divisi Mineral PT. Harita Group). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi "IMAGE,"* 16(39).
- Purwanza, S., Wardana, A., Mufidah, A., Renggo, Y., Hudang, A., Setiawan, J., Damanik, D., Badi'ah, A., Sayekti, S., Fadillah, M., Nugrohowardhani, R., Amruddin, Saloom, G., Hardiyani, T., Banne, S., Priskusanti, R., & Rasinus. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi* (A. Munandar, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (1st ed.). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 7–22.
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagament, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103–112.
- Robbins, S. P. (2001). Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. In H. Pudjaatmaka (Ed.), *Prenhalindo* (8th ed.). Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson/PrenticeHall.
<https://books.google.co.id/books?id=coQqAQAAMAAJ>

- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599.
- Rusdin. (2015). Faktor Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan. *Business Management Journal*, 11(2), 82–119.
- Saad, N. F., & Ghonem, N. M. E.-S. (2022). Quality of Work Life (QWL) and its Influence on Work Engagement among Academic Staff at Nursing Faculties: A comparative Study. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 10(32), 150–159. <https://doi.org/10.21608/asnj.2022.159453.1426>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In D. Sumayyah (Ed.), *Refika Aditama* (5th ed.). Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik Deskriptif dalam Penelitian Kualitatif. *Komunika*, 10(2), 342–362. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/komunika/article/download/953/783/>
- Simanjuntak, B. (2003). Perilaku Organisasi. In *Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.; 1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 17(2), 51–58.
- Soetjipto, B. W., Pfeffer, J., Handoko, T. H., Ancok, D., Dharma, S., Peniwati, K., Pradiansyah, A., & Widyarto, A. P. (2007). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. U. Usmara, Ed.; 2nd ed.). Amara Books.
- Stellar Workplace Award 2021*. (2021). One GML. <https://www.gmlperformance.com/news/stellar-workplace-award-2021>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (16th ed.). Alfabeta.

- Syahbanuari, B. A., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Pegawai Tetap PT Pindad PERSERO Bandung). *Prosiding Manajemen*, 5(1), 59–65.
- Syihabudin, Juariyah, L., Hariri, A. A., Saputra, J., & Iskanto, D. (2023). Moderating Effect of Self Efficacy and Workload to Work Environment-Work Engagement Relationship of Hotel Employees in Malang City. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 18(1), 1–5.
- Tyas, A. A. W. P., & Rizki, I. L. (2022). Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat dari Lingkungan Kerja dan Teamwork. *Forum Ilmiah*, 19(1), 85–93.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking Organizational Trust With Employee Engagement: The Role of Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377–400. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0198>
- Vandiya, V., Etikariena, A., & Kunci, K. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wiley, J. W., Kowske, B. J., & Herman, A. E. (2010). Chapter 29: Developing and Validating a Global Model of Employee Engagement. In *Handbook of Employee Engagement*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00039>
- Zavanya, E. M., Ekawati, & Jayanti, S. (2019). Hubungan Job Demand, Job Control, dan Usia dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi (Studi Pada Pekerja Konstruksi Bagian Finishing Proyek Pembangunan Gedung DKK Dan Gedung Parkir Pandanaran Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 54–60. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Zhang, M., zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of Perceived Stress and Workload on Work Engagement in Front-line Nurses During COVID-19 Pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>