

**PENGARUH KEYAKINAN DIRI, PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI
KELURAHAN SE-KECAMATAN
GAJAHMUNGKUR SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

Disusun oleh :

RORO PUTRI KAWURYAN
220202000111

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG

SEMARANG

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roro Putri Kawuryan
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000111
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh keyakinan diri, Persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Semarang

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan apabila kemudian hari ditemukan dan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan atau pemalsuan maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 7 Mei 2024



Roro Putri Kawuryan

220202000111

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Roro Putri Kawuryan
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000111
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Semarang
Dosen Pembimbing : Jefri Heridiansyah, SE., SE., MM



Semarang, 25 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Jefri Heridiansyah, SE., SE., MM

NIDN. 0604107701

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Roro Putri Kawuryan
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000111
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Semarang

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 18 Mei 2024

Penguji 1



Jefri Heridiansyah, SE., SE., MM

NIDN 0604107701

Penguji 2



Dr. Eko Sasono, SE. MM

NIDN. 0630126601

ABSTRAK

Permasalahan *engagment* sering dialami pada pegawai di Kantor Kelurahan se- Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, seperti jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai, serta terdapat tambahan tugas atau perintah dari atasan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keyakinan diri, Persepsi dukungan organisasi dan Kualitas kehidupan kerja terhadap Keterikatan kerja.

Populasi dalam penelitian ini. adalah seluruh pegawai kelurahan se- Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang yang berjumlah 61 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling. Alat analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel variabel Keyakinan diri terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.764 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,083 > 0,05$. variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.030 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.778 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. hasil uji f (kelayakan model) diatas nilai F hitung sebesar $73.862 > F$ tabel (2.812) dengan tingkat signifikan adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja merupakan variable layak dijadikan sebagai model penelitian. nilai Adj R² diperoleh sebesar 0,785 yang artinya 78.5 % Keterikatan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel Keyakinan diri tidak berpengaruh terhadap Keterikatan kerja. Variabel Persepsi dukungan organisasi dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja. Saran penelitian ini yaitu pimpinan Pegawai Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang diharapkan dapat bersinergi dengan baik kepada keseluruhan pegawai, saling bekerjasama, saling mendukung dan tidak saling menjatuhkan agar keyakinan pegawai dalam mencapai sasaran kinerja pegawai (SKP) semakin meningkat.

Kata kunci : Keyakinan diri, Persepsi dukungan organisasi, Kualitas kehidupan kerja, Keterikatan kerja

ABSTRACT

Engagement problems are often experienced by employees in sub-district offices throughout Gajahmungkur District, Semarang City, such as types of work that are not in accordance with the employee's position, as well as additional tasks or orders from superiors. This research aims to analyze the influence of self-confidence, perceptions of organizational support and quality of work life. on work engagement.

Population in this study. are all sub-district employees in Gajahmungkur District, Semarang City, totaling 61 employees. The sampling technique in this research used census sampling. The analytical tools in this research include instrument tests (validity test, reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression, hypothesis testing via t test, F test, and coefficient of determination test.

The results of this research prove that the variable Self-Confidence on Work Engagement obtained a regression coefficient in a positive direction with a t count of $1,764 < 1,980$ with a significance value of $0.083 > 0.05$. The variable Perception of Organizational Support for Work Engagement obtained a regression coefficient in a positive direction with a t count of $3,030 > 1,980$ with a significance value of $0.004 < 0.05$. Quality of Work Life on Work Engagement obtained a positive direction regression coefficient with t count $3,778 > 1,980$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. the results of the f test (feasibility of the model) above the calculated F value of $73,862 > F$ table (2,812) with a significance level of $0.000 < 0.05$, which shows that the variables Self-Confidence, Perception of Organizational Support and Quality of Work Life are suitable variables to be used as research models The Adj R2 value obtained is 0.785, which means that 78.5% of Work Engagement can be explained by the variables Self-Confidence, Perception of Organizational Support and Quality of Work Life, while the rest is influenced by other variables outside this research model.

The conclusion of this research is that the self-confidence variable has no effect on work engagement. The variables Perception of organizational support and Quality of work life have a positive and significant effect on work engagement. The suggestion of this research is that the leaders of sub-district employees in Gajahmungkur District, Semarang City are expected to be able to synergize well with all employees, cooperate with each other, support each other and not put each other down so that employee confidence in achieving employee performance targets (SKP) increases.

Keywords: Self-confidence, Perception of organizational support, Quality of work life, Work engagement

KATA PENGANTAR

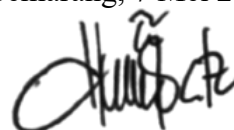
Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Semarang. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua, kakak, kerabat serta para sahabat yang selalu memberikan segala bentuk dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.
3. Bapak Heri Nathoil S.Ag. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Jefri Heridiansyah, SE., SE., MM selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan dukungan dengan sabar kepada penulis.
5. Dosen-dosen serta civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, terutama Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Teman-teman mahasiswa STIE Semarang yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga selesainya penelitian ini.
7. Kepada semua responden yang memberikan waktu dalam penelitian ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berkenan memberikan bantuan dalam bentuk apapun.

Penulis sangat mengharapkan agar skripsi ini bermanfaat bagi kita semua baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

Semarang, 7 Mei 2024



Roro Putri Kawuryan

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Keterikatan kerja	8
2.1.2 Keyakinan diri	12
2.1.3 Persepsi dukungan organisasi.....	18
2.1.4 Kualitas kehidupan kerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	28
2.4 Hipotesis	29
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel.....	32
3.2 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator.....	32
3.3 Metode Pengumpulan Data	35
3.3.1 Jenis dan Sumber Data	35

3.3.2 Uji Instrumen.....	36
3.3.2.1 Uji Validitas.....	36
3.3.2.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.4 Metode Analisis Data	38
3.4.1 Uji Asumsi Klasik	38
3.4.1.1 Uji Normalitas	38
3.4.1.2 Uji Multikolinieritas	39
3.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	39
3.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.4.3 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	40
3.4.4 Uji Secara Parsial (Uji t).....	41
3.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)	42
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian	43
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.3 Analisis Data.....	51
4.1.3.1. Uji Asumsi Klasik	51
4.1.3.1.1 Uji Normalitas	51
4.1.3.1.2 Uji Multikolinieritas.....	52
4.1.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.1.3.3 Uji t	55
4.1.3.4 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	57
4.1.3.5 Koefisien Determinasi(R^2).....	58
4.2 Pembahasan	58
BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	34
Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas.....	37
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas	38
Tabel 4.1 Deskriptive Umur Responden.....	44
Tabel 4.2 Deskriptive Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.3 Deskriptive Pendidikan Responden	45
Tabel 4.4 Deskriptive lama kerja pegawai	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Keyakinan diri	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Persepsi dukungan organisasi.....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kehidupan kerja.....	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan kerja.....	50
Tabel 4.9 Pengujian Normalitas	51
Tabel 4.10 Pengujian Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.11 Uji Glejser.....	53
Tabel 4.12 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.13 Uji t.....	55
Tabel 4.14 Uji F	57
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	29

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN.....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah alasan utama dalam suatu perusahaan, dimana SDM dalam sebuah organisasi memiliki peran sebagai pelaksana fungsi manajerial dan operasional, sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, tanpa adanya karyawan maka organisasi tidak dapat berjalan (Sinambela, 2019). Karyawan yang memiliki kualitas baik maka dapat membawa keberhasilan atau keuntungan bagi organisasi, begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki kualitas rendah maka akan membawa dampak buruk dan dapat menghambat produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga keberuntungan sebuah instansi tergantung pada mutu atau kualitas SDM instansi itu sendiri. Untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, sumber daya manusia berperan sebagai kunci utamanya.

Perusahaan didorong dan dimotivasi oleh peranan penting dari sumber daya manusianya dengan kualitas tinggi dalam kemampuan mereka untuk mengikat karyawan dengan menyediakan semua yang mereka butuhkan (Tabak & Hendy, 2016). Masalah terbaru dalam manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement*. Menurut Schaufeli (dalam Priambodo et al., 2019) keadaan yang mentalnya bahagia serta puas yang terkait pada pekerjaannya, ditandai adanya penghayatan, dedikasi, serta semangat disebut sebagai *employee engagement*. Pekerja yang tidak *engaged* mengakibatkan hilangnya motivasi untuk bekerja,

meningkatnya *turnover* karyawan, dan berpengaruh negatif terhadap kehadiran dan kinerja (Ayu et al., 2015). Operasi bisnis perusahaan akan terpengaruh oleh keluarnya karyawan terbaik. Ada banyak biaya yang harus dibayar, antara lain uang pesangon, ruang yang tidak terpakai, biaya kepegawaian (termasuk prosedur perekrutan, wawancara, evaluasi psikologis, mengumpulkan data karyawan untuk asuransi kesehatan, penyesuaian gaji), biaya pelatihan, dan uang lembur. Menurut Pandiangan (dalam Priambodo, 2019) masalah lainnya yang lebih menonjol hilangnya produktivitas hingga karyawan menggapai tingkat *output* yang setaara dengan karyawan yang keluar. Saks (2006) menyatakan bahwasanya menyalur keadilan, langkah keadilan, pengakuan atau penghargaan, apresiasi pemimpin dan organisasi yang mendukung, serta karakteristik pekerjaan yaitu berbagai faktor yang mempengaruhinya *employee engagement*.

Employee engagement pada dasarnya adalah suatu pendekatan untuk menunjukkan sampai sejauh mana karyawan terikat pada perusahaan yang diwujudkan dalam komitmen dan motivasi seseorang terhadap perusahaan (Riyanto et al. 2019). *Employee engagement* menurut Witriaryani et al. (2022) adalah keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik diri karyawan yang mendorong individu tersebut dalam menyelesaikan tugas untuk pekerjaannya dengan kepuasan dan antusias tertanam pada dirinya. *Engagement* ditunjukkan melalui perilaku berkaitan pada tugasnya yang mengaitkan antara kerja, keberadaan dan peran diri. Antusiasme kuat yang ada pada karyawan menunjukkan bahwa mereka terlibat lebih dalam dengan perusahaan, baik secara fisik maupun mental. Saptono &

Supriyadi (2020) mendeskripsikan *employee engagement* sebagai suatu situasi seorang karyawan yang menunjukkan keterampilan pengaturan diri baik aspek fisik, kognitif, dan emosional dirinya secara aktif ketika bekerja sehingga memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan perilaku positif.

Permasalahan *engagement* sering dialami pada pegawai di Kantor Kelurahan se- Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, seperti jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai, serta terdapat tambahan tugas atau perintah dari atasan dan mengharuskan pegawai yang ditunjuk untuk menjalani pekerjaan dengan 2 (dua) jabatan atau lebih di kantor yang sama atau berbeda dengan dibekali Surat Tugas atau Surat Penunjukkan resmi dari Pemerintah Kota Semarang. Hal ini disebabkan kurangnya pegawai atau Sumber Daya Manusia di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) serta pengadaan pegawai tambahan yang tidak serta merta dapat dilaksanakan. Hal ini tentu mengakibatkan kelebihan pekerjaan pada pegawai sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.

Selain itu, dukungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kepada pegawai yang memiliki lebih dari satu jabatan atau pekerjaan dinilai kurang. Banyak dari OPD yang menginginkan pegawai untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan optimal tanpa melihat beban pekerjaan yang ditanggung pegawai itu sendiri, sehingga membuat pegawai merasa tertekan terhadap tuntutan pekerjaan yang dimiliki.

Self efficacy adalah bentuk kepercayaan diri atau confident seseorang dalam menyikapi tuntutan tugas dari pihak perusahaan. Keberlangsungan *self efficacy* akan berdampak pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan

tugasnya dan akan menghasilkan kerja yang optimal (Widyawati, 2020). *Self efficacy* adalah keyakinan diri atau confident yang terbentuk pada diri karyawan terhadap kapabilitas sendiri dalam bersikap pada tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan hasil yang diharapkan perusahaan (Firmansyah et al., 2018). Penelitian yang dilakukan Nurhayati (2023); Safariningsih (2022); Tuasikal (2022) menunjukkan bahwa Keyakinan Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan Nur Cahyo (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja.

Persepsi dukungan organisasi adalah kemunculan persepsi yang nampak dari diri karyawan karena dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu mengenai peran organisasi menghargai dedikasi karyawan dalam pekerjaan, memperhatikan kesejahteraan tiap individu, serta ketersediaan organisasi pada saat karyawan memerlukan bantuannya (Wahyuni, 2019). Penelitian Nurhayati (2023); Septiani (2023); Nur Cahyo (2022); Annisa (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan penelitian Firnanda (2021) membuktikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sudut pandang karyawan dalam kualitas hidupnya dalam lingkup pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui apa yang diperoleh atau diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa jaminan rasa aman pada saat bekerja, atensi terhadap kebutuhan fisik

ataupun psikis (Kanten & Sadullah, 2012). Penelitian yang dilakukan Andries (2023); Nur Cahyo (2022); Annisa (2022) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Sedangkan Septiani (2023) menjelaskan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2023) yang berjudul "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru". Perbedaan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, jumlah sampel, dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan penelitian, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah : "Pengaruh keyakinan diri, Persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Semarang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan penelitian mengenai pengaruh dari Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah Keyakinan Diri berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang?

2. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang ?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keyakinan Diri terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua katagori, yaitu kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis, yang dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Setiap Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang untuk mengevaluasi dan menambah masukan mengenai pengaruh dari Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan

Kerja terhadap Keterikatan Kerja Di Setiap Kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

2. Manfaat pengguna diharapkan dapat dijadikan bahan masukan kepada pegawai terkait agar lebih memperhatikan peraturan tentang Keterikatan Kerja agar menambah wawasan yang khususnya berhubungan dengan Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada peneliti selanjutnya yang mengambil tema penelitian yang sama terkait Keterikatan Kerja yang lebih luas tentang Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja sehingga menciptakan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keterikatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Riyanto et al. (2019) menyatakan bahwa konsep *employee engagement* pada dasarnya adalah suatu pendekatan untuk menunjukkan sampai sejauh mana karyawan terikat pada perusahaan yang diwujudkan dalam komitmen dan motivasi seseorang terhadap perusahaan. *Employee engagement* menurut Witriyani et al. (2022) adalah keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik diri karyawan yang mendorong individu tersebut dalam menyelesaikan tugas untuk pekerjaannya dengan kepuasan dan antusias tertanam pada dirinya. *Engagement* ditunjukkan melalui perilaku berkaitan pada tugasnya yang mengaitkan antara kerja, keberadaan dan peran diri. Antusiasme kuat yang ada pada karyawan menunjukkan bahwa mereka terlibat lebih dalam dengan perusahaan, baik secara fisik maupun mental.

Employee engagement sebagai suatu situasi seorang karyawan yang menunjukkan keterampilan pengaturan diri baik aspek fisik, kognitif, dan emosional dirinya secara aktif ketika bekerja sehingga memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan perilaku positif (Saptono & Supriyadi 2020). Utama et al. (2021) dalam kaitannya dengan *employee engagement* di mana karyawan yang memiliki sikap energik dan positif penuh kebermaknaan selanjutnya memicu adanya rasa ingin berupaya serta konsentrasi penuh pada pekerjaannya melebihi

standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. *Employee engagement* merupakan perasaan seseorang yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorp* (absorpsi) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002).

Semangat merupakan energi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja. Dedikasi merupakan rasa kebermanaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan terhadap organisasi, dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukan. Absorpsi merupakan perasaan sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa senang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, sehingga merasa bahwa waktu berlalu cepat dan terkadang memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. *Employee engagement* dalam organisasi berperan sebagai sumber pengembangan kreativitas dan inovasi. Konsep *employee engagement* mengacu pada kepentingan karyawan dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan cara ini seorang karyawan yang terlibat dalam tugasnya secara psikologis akan merasakan kepemilikan pada pekerjaan itu. Karyawan ingin bekerja pada perusahaan yang jujur dan diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya kepada perusahaan. *Engagement* merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh (Sungkit & Meiyanto, 2015). *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada atau secara emosi terhubung dengan orang lain. Dalam *employee engagement* yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan performa perusahaan, terdapat indikasi bahwa tingkat *engagement* di lingkungan perusahaan tinggi.

Employee engagement telah berkembang dari berbagai konsep yang melingkupi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Kahn (dalam May, Gilson, & Harter, 2004), *employee engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, dalam May, dkk, 2004). Brown (dalam Robbins, 2007), memberikan definisi *employee engagement* yaitu di mana seorang karyawan dikatakan terikat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.

Secara lebih spesifik, Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, dan Bakker (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran. *Employee engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, dkk., 2002). *Employee engagement*, lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova, & Bakker, 2002).

2.1.1.3. Indikator-Indikator Keterikatan Kerja

Dalam mengukur engagement karyawan, Firnanda & Wijayati (2021) mengungkapkan bahwa *employee engagement* mempunyai tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* yang diwujudkan dengan tingginya energi, niat yang sungguh dan mental tidak mudah menyerah saat menjalankan pekerjaannya. *Dedication* yang ditunjukkan dengan adanya kebanggaan bisa terlibat pada keberhasilan perusahaan melalui pekerjaannya di mana pandangan karyawan terhadap tugas yang diberikan adalah sebagai suatu yang berharga dan menantang. *Absorption* ialah situasi kenyamanan dan konsentrasi yang penuh pada pekerjaan mereka sehingga sulit bagi karyawan untuk memisahkan diri.

Employee engagement dipandang sebagai hal yang mampu memberikan *trigger* untuk karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya dibandingkan pada masa sebelumnya. Hal ini terwujud dalam bentuk komitmen terhadap perusahaan dan pula *feedback* sebaliknya, dan juga berdedikasi penuh terhadap tugas yang diemban, rasa bangga pada perusahaan, dan termotivasi penuh dalam melaksanakan pekerjaan (Rasool et al., 2021). Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah : (Firnanda & Wijayati, 2021)

1. *Vigor*
2. *Dedication*
3. *Absorption*

2.1.2 Keyakinan Diri

2.1.2.1 Pengertian Keyakinan Diri

Self efficacy adalah bentuk kepercayaan diri atau *confident* seseorang dalam menyikapi tuntutan tugas dari pihak perusahaan. Keberlangsungan *self efficacy* akan berdampak pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan akan menghasilkan kerja yang optimal (Widyawati, 2020). Bandura (1997) mengatakan *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* yaitu hasil dari interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri dan kemampuan secara personal, pengalaman serta pendidikan. Menurut Bandura dalam Gufron dan Risnawati (2016), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg dalam Sebayang, 2017). Menurut Alwisol dalam Renaningtyas (2017), efikasi diri yaitu pandangan atau persepsi pada diri sendiri tentang bagaimana diri bisa berfungsi sesuai dengan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura dalam Renaningtyas (2017), efikasi diri yaitu keyakinan

seseorang dalam kecakapan dan kapabilitas untuk memakai sebesar penguasaan diri sendiri dan peran seseorang, serta atas peristiwa yang terdiri di lingkungan. Menurut Yamin dalam Renaningtyas, 2017 efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap individu mempunyai kemampuan yang istimewa dalam memahami sesuatu, bukan hanya menerima saja melainkan memiliki inisiatif untuk melakukan hal secara mandiri yang berupa keinginan untuk mengalami sendiri, memahami dan mengambil keputusan sendiri dalam bertindak.

Bandura dalam Renaningtyas 2017, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan nya untuk memakai beberapa penguasaan diri terhadap diri dan peran seseorang, dan juga atas peristiwa yang ada di lingkungan. Alwisol (2014), menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri, seberapa baik atau buruk tindakan yang telah dilakukan dan bisa tidaknya seseorang mengerjakannya sesuatu sesuai ketentuan yang berlaku. Beberapa literatur menggunakan sebutan *self-efficacy* untuk menyebutkan efikasi diri. Alwisol dalam Rian Salangka (2015) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Bandura dalam Parlar (2017) mengemukakan bahwa: “*Self-efficacy is an individual’s belief about his/her capability to manage responsibilities. More specifically, self-efficacy is about the desired objectives of a person to improve his/her ability.*” Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: “Efikasi diri adalah

keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola tanggung jawab. Lebih khusus lagi, efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya”. Menurut Rusnawati (dalam Susanto, 2018) mendefinisikan Efikasi diri sebagai keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Setiadi (dalam Susanto, 2018) Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu atau hal hal yang berbeda di bawah kondisi tertentu. Menurut Nurodin (2019) mengungkapkan bahwa Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan di persyaratkan. Menurut Frett (Sumardjono dan Yustinus, 2014) menyatakan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang tentang peluang sukses menyelesaikan suatu tugas spesifik. Menurut Baroon dan Greenberg (Prasetyo, 2016) menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dan kepercayaan diri yang kuat. Efikasi diri akan menentukan jenis perilaku pengatasan seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyeleksi tugas dan berapa lama ia akan mampu berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan.

2.1.2.2 Dimensi - Dimensi *Self Efficacy*

Dimensi - dimensi *self efficacy* Menurut Bandura (dalam alfeus manuntung 2018), efikasi diri pada diri tiap individu berbeda antara individu satu dengan yang lainya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu :

1. Tingkat (*level*) Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan kepada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi individu akan makin terbatas pada tugas-tugas mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuannya yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing- masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu melakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.
2. Kekuatan (*strength*) Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi

level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakannya untuk menyelesaikannya.

3. Generalisasi (*generality*) Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi bervariasi.

2.1.2.4 Indikator Keyakinan Diri

Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*). Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
 - a. Tugas yang menantang
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
 - a) Kesuksesan rekan kerja

- b) Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*). Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
- a. Hubungan atasan dengan pegawai
 - b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*) Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:
- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
 - b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

Indikator *self efficacy* yang digunakan (Rismawati, 2021):

- a) seorang karyawan *confident* dalam tugas yang diberikan.
- b) kapabilitas karyawan dalam meraih target perusahaan yang telah ditetapkan.

- c) seorang karyawan *confident* terhadap pelaksanaan tugasnya secara efektif.

2.1.3 Persepsi Dukungan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

- d) *Perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi menurut Rismanto (2020) adalah tingkat kepercayaan dan keyakinan individu yang ada pada perusahaan yakni karyawan. Perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan dan menyediakan apa yang mereka butuhkan. Mokhtar et al. (2019) berpendapat bahwa *perceived organizational support* adalah situasi dalam diri karyawan, di mana untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya (yaitu penghargaan, persetujuan, dan afiliasi) karyawan menguraikan pembentukan persepsi umum mengenai sampai sebesar mana penghargaan serta sikap peduli yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi mereka.
- e) Ini selaras dengan Imran et al. (2020) yang menyatakan *perceived organizational support* adalah jenis dukungan kolaboratif yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif. Tidak hanya pada diri karyawan, tetapi juga *perceived organizational support* juga dapat menciptakan kebiasaan dan lingkungan yang lebih baik bagi perusahaan. *Perceived organizational support* mendorong karyawan untuk percaya bahwa perusahaan akan memberikan dukungan baik emosional atau material ketika mereka membutuhkannya. *Perceived organizational support* merupakan modal penting yang harus dimiliki karyawan karena dengan adanya *perceived organizational support* yang lebih besar,

karyawan memperkuat penilaian yang mereka miliki terhadap perusahaan saat ini.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* atau dukungan organisasi persepsian merupakan sikap yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya. Sikap yang ditunjukkan organisasi akan menjadi stimulus yang dirasakan karyawan. Hal tersebut akan membentuk persepsi mengenai dukungan organisasi tersebut (Eisenberger et al., 1986). Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) adalah bentuk sikap atau treatment yang diberikan organisasi kepada karyawan yang dijadikan sebuah stimulus oleh karyawan tentang seberapa jauh organisasi tempatnya bekerja menghargai Kontribusi dan Peduli dengan kesejahteraan hidupnya.

2.1.3.2 Faktor Pembentuk *Perceived Organizational Support*

Faktor Pembentuk *Perceived Organizational Support* (POS) Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat tiga bentuk umum faktor penyebab *perceived organizational support* yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keadilan (fairness). Menurut Greenberg (1993) dalam Fu & Lihua (2012) keadilan dalam organisasi merupakan persepsi keadilan menurut karyawan mengenai bagaimana organisasi memperlakukannya. Keadilan organisasi terdiri dari keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural.

- b. Dukungan atasan (*supervisor support*). Dukungan atasan dapat mempengaruhi kontribusi karyawan. Atasan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan, maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa atasan mengindikasikan adanya dukungan organisasi.
- c. Penghargaan dan kondisi kerja

2.1.3.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Terdapat tiga indikator dalam mengukur *perceived organizational support* yaitu dukungan keadilan, dukungan *supervisor*/pimpinan, dan penghargaan organisasi. Dukungan keadilan merupakan perlakuan atau metode yang digunakan perusahaan dalam menanggapi karyawan, prosedur yang diterapkan di perusahaan dan ketika karyawan merasa diterima. Dukungan *supervisor*/pimpinan tercermin dalam tindakan pimpinan dalam menyikapi terkait performa bawahannya. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja dapat ditunjukkan saat perusahaan memberikan pengakuan, imbalan gaji, kenaikan jabatan, keamanan kerja, pelatihan, beban kerja, dan bagaimana keadaan hubungan karyawan antar rekan kerja (Amanda & Soeling, 2021).

Perceived Organizational Support adalah kemunculan persepsi yang nampak dari diri karyawan karena dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu mengenai peran organisasi menghargai dedikasi karyawan dalam pekerjaan, memperhatikan kesejahteraan tiap individu, serta ketersediaan organisasi pada saat karyawan memerlukan bantuannya (Wahyuni, 2019).

Indikator *Perceived Organizational Support* dapat diukur dengan :

1. Dukungan keadilan
2. Dukungan pimpinan
3. Penghargaan dan kondisi kerja (Amanda & Soeling, 2021)

2.1.4 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of work life (QWL) merupakan persepsi karyawan yang sesuai dengan berbagai macam kebutuhan kesejahteraan mereka di tempat kerja yang dapat mengarah pada kemajuan karir (Pujiyanto dan Evendi, 2021). QWL dapat diringkas sebagai konsep yang luas yang mencakup remunerasi yang cukup dan adil, sosial integrasi dan kondisi kerja yang aman dan sehat di organisasi kerja yang memungkinkan individu untuk meningkatkan dan menggunakan semua keahliannya (Pujiyanto dan Evendi, 2021). QWL adalah keberadaan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka secara aktif, sesuai dengan pilihan mereka, kepentingan dan kebutuhan. Ini adalah ukuran dari wewenang yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan untuk membentuk kembali pekerjaan mereka. Chan and Law dalam jurnal Shalini Sheel (2012) mendefinisikan, “*QWL as the favorable working conditions that support and enhance satisfaction by providing employees with rewards, job security and career growth opportunities*”. QWL merupakan suatu kondisi kerja yang nyaman, yang mendukung dan meningkatkan kepuasan yang dilakukan sendiri oleh karyawan melalui reward, keamanan kerja dan kesempatan peningkatan karir.

Menurut Siagian (2015), *Quality Of Work Life* didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Suasana kerja akan

menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan. Robbins di dalam jurnal G.S. Sandhya Nair (2013) menerangkan, "*QWL is a process by which an organization responds to employees needs by developing mechanisms to allow them to share fully in making the decisions their design their lives at work*". QWL merupakan sebuah proses respon dari organisasi akan kebutuhan-kebutuhan pegawai melalui pengembangan mekanisme untuk memberikan wewenang secara penuh dalam pengambilan keputusan tentang rancangan akan kehidupan kerja pegawai.

Dalam pengertian secara luas bahwa pegawai atau karyawan diberikan peluang oleh atasan dalam merancang kehidupan kerja mereka. Lalu ditambahkan lagi oleh pernyataan Susan Varghese, dan Jayan, C. (2013) bahwa, "*quality of Work Life refers to employee satisfaction with a variety of needs through resources, activities and outcomes stemming from participation in the workplace*". QWL mengacu pada kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja. Rochita Ganguly (2010) mendefinisikan, "*the QWL can be defined as the quality of relationship between the employees and the work environment –which is such that employees have a significant influence in shaping organizational environments in methods used to increase not only their own motivations and job satisfaction but also the productivity and profits of the company*". QWL dapat didefinisikan sebagai kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja,

dimana karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam membentuk lingkungan organisasi dalam metode yang digunakan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas dan keuntungan perusahaan (Mayasari, 2019).

Dari uraian teori dan pendapat pakar yang telah dipaparkan, maka dapat disintesis bahwa QWL adalah kondisi keseluruhan atas pengalaman yang dirasakan individu selama berada di tempat kerja yang mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. QWL adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001). Terdapat bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan QWL yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan personil, sikap, dan perasaan pekerja terhadap pekerjaan, tetapi juga melampaui kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *QWL* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan (Ivancevich *et al*, 2007).

2.1.4.2 Faktor-faktor dalam QWL

Faktor-faktor dalam QWL menurut Cascio (2006) adalah :

1. Partisipasi karyawan
2. Pengembangan karir
3. Penyelesaian konflik
4. Komunikasi
5. Keselamatan kerja
6. Keamanan kerja
7. Kompensasi yang layak
8. Kebanggaan

2.1.4.3 Indikator - indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sudut pandang karyawan dalam kualitas hidupnya dalam lingkup pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui apa yang diperoleh atau diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa jaminan rasa aman pada saat bekerja, atensi terhadap kebutuhan fisik ataupun psikis (Kanten & Sadullah, 2012). Indikator kualitas kehidupan kerja dapat diukur dengan :

1. Partisipasi kerja
2. Pengembangan karier
3. Kompensasi
4. Kebanggaan karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

Ringkasan dari penelitian terdahulu dirangkum kedalam sebuah tabel yang bertujuan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun dan judul penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil	Saran
1	Nurhayati (2023) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru	Untuk menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Alat analisis regresi linier berganda	Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement	Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variable bebas
2	Septiani (2023) Pengaruh work life balance dan perceived organization al support terhadap Employee engagement pada BPJS	Untuk menganalisis pengaruh work life balance dan perceived organization al support terhadap Employee engagemen	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ work life balance dan perceived organizational support Alat analisis regresi linier berganda	work life balance tidak memiliki pengaruh dan perceived organizational support berpengaruh positif terhadap Employee engagement	penelitian selanjutnya ukuran sampel lebih besar, dapat dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang lain serta menambahkan variabel lain pemicu terbentuknya employee

	Ketenagakerjaan	t			engagement, seperti transformational leadership, talent management, job characteristic, work environment, serta self efficacy
3	Maghfirah (2023) Pengaruh person job fit dan job crafting terhadap Work engagement pada pegawai dinas pariwisata Provinsi Maluku	Untuk menganalisis pengaruh person job fit dan job crafting terhadap Work engagement	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ person job fit dan job crafting Alat analisis regresi linier berganda	person job fit dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work engagement	Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian untuk menambah jumlah populasi
4	Andries (2023) Pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan Kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di sakura MART Amurang	Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan Kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan Kebahagiaan kerja Alat analisis regresi linier berganda	kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan	Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian lebih mendalam lagi faktor-faktor yang Mempengaruhi keterikatan karyawan seperti: Kecerdasan emosional, pemberian reward, perilaku inovatif, dukungan psikologis, budaya organisasi,
5	Safariningsih (2022)	Untuk menganalisis	$Y = Work\ Enggagment$	grit dan self efficacy berpengaruh positif terhadap work	Tidak ada saran

	Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit	pengaruh grit dan self efficacy terhadap work engagement	X = grit dan self efficacy Alat analisis regresi linier berganda	engagement	
6	Nur Cahyo (2022) Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiency Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo)	Untuk menganalisis pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiency Terhadap Employee Engagement	Y = <i>Work Enggagment</i> X = Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiency Alat analisis regresi linier berganda	Quality of Work Life dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Employee Engagement, sedangkan Self Eficiency tidak berpengaruh	Peneliti selanjutnya perlu menambahkan variable bebas
7	Annisa (2022) Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan	Untuk menganalisis pengaruh Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engageme	Y = <i>Work Enggagment</i> X = Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support Alat analisis regresi linier berganda	quality work of life, dan social support memiliki pengaruh terhadap employee engagement, job satisfaction tidak memiliki pengaruh terhadap employee engagement	Tidak ada saran

	Tinggi Swasta di Surakarta	nt			
8	Tuasikal (2022) Kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan Diri dalam meningkatkan keterikatan kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta	Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan kualitas kehidupan kerja dan pengembangan Diri dalam meningkatkan keterikatan kerja	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ Kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan Diri Alat analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, Kualitas kehidupan kerja dan Pengembangan diri berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja	peneliti selanjutnya untuk menambah durasi pengamatan sehingga data yang diperoleh lebih akurat.
9	Fauziah 2022 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan PT BRN	Untuk menganalisis pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ self-efficacy Alat analisis regresi linier berganda	self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Work Enggagment</i>	Tidak ada saran
10	Haryati, 2022 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (studi kasus pada	Untuk menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan	$Y = Work\ Enggagment$ $X =$ Kualitas Kehidupan Kerja Alat analisis regresi linier berganda	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	Tidak ada saran

	karyawan Bank mandiri unit ciawi tasikmalaya)				
11	Erika Lie 2023 Hubungan antara work life balance dan work engagement pada Karyawan di pt.x	Untuk menganalisis pengaruh work life balance dan work engagement	Y = <i>Work Enggagment</i> X = work life balance Alat analisis regresi linier berganda	work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement	Penelitian selanjutnya diharapkan Dapat mempertahankan penelitian work life balance dengan membagi menjadi 2 dimensi, yaitu dimensi demands dan resources (konstruk multidimensiona l),
12	Firnanda (2021) Pengaruh perceived organizational support, self efficacy, dan Lingkungan kerja terhadap employee engagement Karyawan pt. Pesona arnos beton	Untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support, self efficacy, dan Lingkungan kerja terhadap employee engagement	Y = <i>Work Enggagment</i> X = perceived organizational support, self efficacy, dan Lingkungan kerja Alat analisis regresi linier berganda	perceived organizational support tidak berpengaruh, sedangkan self efficacy, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Pimpinan dapat memberikan edukasi, pelatihan dan pengembangan secara rutin pada karyawan untuk meningkatkan skill dan tingkat self efficacy pada karyawan

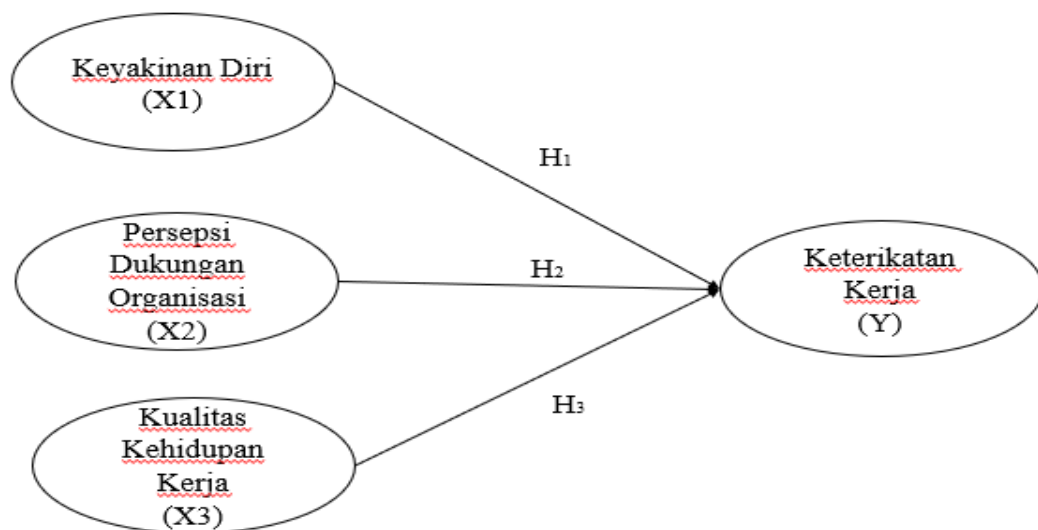
Sumber : kumpulan dari berbagai jurnal penelitian, 2024

2.3 Kerangka pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis merupakan bagan yang dibuat dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang diungkap yaitu Keterikatan Kerja beserta alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Keyakinan Diri terhadap Keterikatan Kerja

Self efficacy adalah bentuk kepercayaan diri atau confident seseorang dalam menyikapi tuntutan tugas dari pihak perusahaan. Keberlangsungan self efficacy akan berdampak pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan

tugasnya dan akan menghasilkan kerja yang optimal (Widyawati, 2020). Self efficacy adalah keyakinan diri atau confident yang terbentuk pada diri karyawan terhadap kapabilitas sendiri dalam bersikap pada tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan hasil yang diharapkan perusahaan (Firmansyah et al., 2018)

Penelitian yang dilakukan Nurhayati (2023); Safariningsih (2022); Tuasikal (2022) menunjukkan bahwa Keyakinan Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan Nur Cahyo (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa self efficacy tidak memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Keyakinan Diri berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja

2.4.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja

Persepsi dukungan organisasi adalah kemunculan persepsi yang nampak dari diri karyawan karena dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu mengenai peran organisasi menghargai dedikasi karyawan dalam pekerjaan, memperhatikan kesejahteraan tiap individu, serta ketersediaan organisasi pada saat karyawan memerlukan bantuannya (Wahyuni, 2019).

Penelitian yang dilakukan Nurhayati (2023); Septiani (2023); Nur Cahyo (2022); Annisa (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan penelitian Firnanda (2021) membuktikan bahwa Persepsi Dukungan

Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja

2.4.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sudut pandang karyawan dalam kualitas hidupnya dalam lingkup pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui apa yang diperoleh atau diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa jaminan rasa aman pada saat bekerja, atensi terhadap kebutuhan fisik ataupun psikis (Kanten & Sadullah, 2012).

Penelitian yang dilakukan Andries (2023); Nur Cahyo (2022); Annisa (2022) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Sedangkan Septiani (2023) menjelaskan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Keterikatan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang karakteristiknya hendak diduga. (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang yang berjumlah 62 pegawai.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi karena dalam banyak kasus tidak mungkin melakukan penelitian dengan seluruh anggota populasi, karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang di sebut sampel (Ferdinand, 2012).

Teknik Pengambilan sampel menggunakan metode *sensus sampling* yaitu keseluruhan populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pemilihan Teknik sampling ini dikarenakan jumlah populasi yang relative sedikit. Sehingga dalam penelitian ini respondennya berjumlah 61 pegawai kelurahan se-Kecamatan Gajahmungkur Semarang setelah dikurangi peneliti agar penelitian tidak terjadi bias.

3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Secara teoritis variabel sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka penelitian menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.2.1.1 Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono,2012). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Keyakinan Diri (X1)
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X2)
3. Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

3.2.1.2 Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keterikatan Kerja (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan

dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Keterikatan Kerja (Y)	Employee engagement dipandang sebagai hal yang mampu memberikan trigger untuk karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya dibandingkan pada masa sebelumnya. hal ini terwujud dalam bentuk komitmen terhadap perusahaan dan pula feedback sebaliknya, dan juga berdedikasi penuh terhadap tugas yang diemban, rasa bangga pada perusahaan, dan termotivasi penuh dalam melaksanakan pekerjaan (Rasool et al., 2021).	1. Semangat 2. Dedikasi 3. Kenyamanan (Firnanda & Wijayati, 2021)
2	Keyakinan Diri (X1)	Self efficacy adalah keyakinan diri atau confident yang terbentuk pada diri karyawan terhadap kapabilitas sendiri dalam bersikap pada tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan hasil yang diharapkan perusahaan (Firmansyah et al., 2018).	1. Yakin dalam tugas yang diberikan. 2. Kapabilitas karyawan dalam meraih target 3. Yakin terhadap pelaksanaan tugasnya secara efektif. (Rismawati, 2021)
3	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	Perceived Organizational Support adalah kemunculan persepsi yang nampak dari diri karyawan karena dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu mengenai peran organisasi menghargai dedikasi karyawan dalam pekerjaan, memperhatikan kesejahteraan tiap individu, serta ketersediaan organisasi pada saat karyawan memerlukan bantuannya (Wahyuni, 2019).	1. Dukungan keadilan 2. Dukungan pimpinan 3. Penghargaan atas kondisi kerja (Amanda & Soeling, 2021)
4	Kualitas Kehidupan	Kualitas kehidupan kerja atau quality of work life adalah sudut pandang karyawan dalam kualitas	1. Partisipasi kerja 2. Pengembangan karier

	Kerja (X3)	hidupnya dalam lingkup pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui apa yang diperoleh atau diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa jaminan rasa aman pada saat bekerja, atensi terhadap kebutuhan fisik ataupun psikis (Kanten & Sadullah, 2012).	3. Kompensasi 4. Kebanggaan karyawan
--	---------------	--	---

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya.

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data primer ini berasal dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data ini diperlukan sebagai pelengkap yang diperoleh dari literatur-literatur, jurnal terdahulu, data dokumen Dinas yang menaungi TPU Trunojoyo Semarang yang ada hubungannya dengan penelitian.

B. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang pengumpulan data dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian. Selain itu penelitian ini memerlukan data pelengkap yang dapat diperoleh dari literatur, jurnal-jurnal terdahulu dan dokumen yang ada.

Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala *likert*, yaitu cara pengukuran dengan menghadapkan seorang responden pertanyaan, kemudian diminta untuk memberikan jawaban dan selanjutnya jawaban tersebut diberi skor. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala *likert* yang secara umum menggunakan peringkat lima angka penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Sangat setuju, dengan skor = 5
2. Setuju, dengan skor = 4
3. Cukup Setuju, dengan skor = 3
4. Tidak setuju, dengan skor = 2
5. Sangat tidak setuju, dengan skor = 1

Metode pencarian informasi dan buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini. Studi pustaka merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian (Sugiyono, 2012).

3.3.2 Uji Instrumen

3.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul- betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Keyakinan diri			
	Indikator 1	0.966	0,151	Valid
	Indikator 2	0.949	0,151	Valid
	Indikator 3	0.947	0,151	Valid
2	Persepsi Dukungan Organisasi	0.955	0,151	Valid
	Indikator 1	0.970	0,151	Valid
	Indikator 2	0.962	0,151	Valid
	Indikator 3			
3	Kualitas Kehidupan Kerja	0.938	0,151	Valid
	Indikator 1	0.946	0,151	Valid
	Indikator 2	0.951	0,151	Valid
	Indikator 3	0.913	0,151	Valid
	Indikator 4			
4	Keterikatan Kerja			
	Indikator 1	0.954	0,151	Valid
	Indikator 2	0.957	0,151	Valid
	Indikator 3	0.942	0,151	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,151$ sehingga dikatakan valid.

3.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel/ Indikator	Alpha > 0.7	Keterangan
1	Keyakinan diri	0.948 > 0.7	Reliabel
2	Persepsi Dukungan Organisasi	0.959 > 0.7	Reliabel
3	Kualitas Kehidupan Kerja	0.953 > 0.7	Reliabel
4	Keterikatan Kerja	0.945 > 0.7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yakni di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Kemudian untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan yaitu:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal.

B. Uji Multikolonieritas

Yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas dan model yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variable independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018)

dasar analisisnya adalah: uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan jika nilai probalitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.4.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Keterikatan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Keyakinan Diri

X_2 = Persepsi Dukungan Organisasi

X_3 = Kualitas Kehidupan Kerja

e = Kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

3.4.3 UJI F (Uji Kelayakan Model)

Secara umum, uji ini mengungkapkan apakah seluruh variabel independen yang diujikan kedalam model memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel dependennya (Ghozali, 2018). Hasilnya diuji dengan

mempergunakan signifikansi 0,05. Diterima maupun ditolak, hipotesis dilakukan mempergunakan aturan, yakni:

- Jika signifikansinya $> 0,05$, hipotesis ditolak. Hal ini mengartikan variabel independent secara stimulan tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependennya.
- Jika signifikansinya $< 0,05$, hipotesis diterima. Hal ini mengartikan semua variabel independent secara stimulan berpengaruh signifikan pada variabel dependennya.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2018).

3.4.4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

HA : $\beta_i \neq 0$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut, (Ghozali, 2018):

- *Quick look* : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

▪ **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-

masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap satu tambahan variabel bebas, maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden penelitian berisi mengenai gambaran umum identitas responden dari profil responden pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang yang berjumlah 61 responden yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan datanya. Kuesioner di distribusikan secara langsung terhadap para pegawai Kelurahan Di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, sehingga didapatkan 61 responden. Dimana setelah kuesioner yang telah terisi lengkap dibuat tabulasi dan dianalisis data sehingga dapat mengimplementasikan hasil penelitian tersebut. Pada kuesioner terdapat karakteristik identitas responden yang dapat memberikan interpretasi berdasarkan umur, jenis kelamin dan lama kerja pegawai. Pada hasil Analisa data terdapat deskripsi variable penelitian dan hasil pengujian data dari uji asumsi klasil, regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

4.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah
25-30	6
31-36	11
37-42	9
>43	35
Jumlah	61

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah responden yang berumur 43 tahun keatas tahun adalah yang terbanyak di antara responden lain, yakni sebanyak 35 responden.

4.1.1.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah
Perempuan	23
Laki-laki	38
Jumlah	61

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa Sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 responden.

4.1.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dari responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Jenis Pendidikan Terakhir

Jenis kelamin	Jumlah
SMA	8
Diploma	12
Sarjana	37
Dll	4
Jumlah	61

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak adalah memiliki Pendidikan terakhir sarjana yang berjumlah 37 responden.

4.1.1.4 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Kerja Pegawai

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Lama Kerja Pegawai

Lama Kerja Pegawai	Jumlah
1-3 tahun	-
4 -6 tahun	17
7 keatas	44
Jumlah	61

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden lama kerja pegawai bagian keuangan di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang pada kisaran 7 tahun keatas yang berjumlah 44 responden.

4.1.2 Diskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi, Kualitas

Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 kategori (Umar 2002), adalah sebagai berikut :

$$RS = (m - n)/k \quad \Rightarrow \quad RS = (5 - 1)/5 = 0,80$$

Dimana :

RS = Rentangskala

m = Skormaksimal

n = Skorminimal

k = Jumlahkategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1,00 - 1,80 : Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masi sangat rendah atau sangat kecil.
- 1,81 - 2,60 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.
- 2,61 - 3,40 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup
- 3,41 - 4,20 : Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.
- 4,21 - 5,00 : Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik

Berdasarkan pada kategori tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Keyakinan diri

Deskripsi variabel Keyakinan diri dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Keyakinan diri
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
x1.1	61	1	5	3.41	Tinggi
x1.2	61	1	5	3.43	Tinggi
x1.3	61	1	5	3.46	Tinggi
Keyakinan diri	61	1	5	3.43	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Keyakinan diri yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.43 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan responden memberikan penilaian baik terhadap variabel Keyakinan diri.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Deskripsi variabel Persepsi Dukungan Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
x2.1	61	1	5	3.36	Sedang
x2.2	61	1	5	3.39	Sedang
x2.3	61	1	5	3.39	Sedang
Persepsi Dukungan Organisasi	61	1	5	3.38	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Persepsi Dukungan Organisasi yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.38 yang berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan responden telah memberikan penilaian baik pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Deskripsi variabel Kualitas Kehidupan Kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
x3.1	61	1	5	3.34	Sedang
x3.2	61	1	5	3.28	Sedang
x3.3	61	1	5	3.23	Sedang
x3.4	61	1	5	3.33	Sedang
Kualitas Kehidupan Kerja	61	1	5	3.29	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.29 yang berada pada kategori **sedang**, yang artinya responden telah memberikan penilaian baik pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja.

4.1.2.4 Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja

Deskripsi variabel Keterikatan Kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Katagori
y.1	61	1	5	3.31	Sedang
y.2	61	1	5	3.30	Sedang
y.3	61	1	5	3.33	Sedang
Keterikatan Kerja	61	1	5	3.31	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Keterikatan Kerja yaitu dengan jumlah rata – rata adalah 3.31 yang berada pada kategori “**sedang** ” yang artinya responden telah memberikan penilaian baik mengenai variabel Keterikatan Kerja.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1.1 Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya dengan menggunakan uji *kolmogorove smirnov*, yaitu jika nilai *kolmogorove smirnov* > 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi dengan normal.

Tabel 4.9
Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53364639
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.058
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji normalitas menunjukkan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.200 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.3.1.2 Uji Multikolinieritas

Penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas adalah antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut mempunyai angka Tolerance diatas ($>$) 0,1 dan mempunyai nilai VIF di di bawah ($<$) 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.306	.687		.446	.657		
KeyakinanDiri	.192	.109	.190	1.764	.083	.308	3.250
PersepsiDukunganOrganisasi	.286	.094	.301	3.030	.004	.364	2.744
KualitasKehidupanKerja	.360	.095	.467	3.778	.000	.235	4.256

a. Dependent Variable: KeterikatanKerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 sedangkan pada nilai VIF masing-masing variabel independen dibawah 10, Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.1.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.826	.417		4.379	.000		
KeyakinanDiri	.013	.066	.045	.193	.848	.308	3.250
PersepsiDukunganOrganisasi	.003	.057	.010	.048	.962	.364	2.744

KualitasKehidupanKerja	-.060	.058	-.278	-	.301	.235	4.256
				1.045			

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Keyakinan diri kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.3.2 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial. Pengolahan data dengan program SPSS 19 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.12
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.306	.687		.446	.657		
KeyakinanDiri	.192	.109	.190	1.764	.083	.308	3.250
PersepsiDukunganOrganisasi	.286	.094	.301	3.030	.004	.364	2.744
KualitasKehidupanKerja	.360	.095	.467	3.778	.000	.235	4.256

a. Dependent Variable: KeterikatanKerja

Sumber : Hasil print out analisis regresi, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Keterikatan Kerja} = 0.306 + 0.192 \text{ Keyakinan diri} + 0.286 \text{ Persepsi Dukungan Organisasi} + 0.360 \text{ Kualitas Kehidupan Kerja}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi untuk konstanta sebesar 0.306 bernilai positif, artinya Ketika Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka Keterikatan Kerja dapat semakin menurun sebesar 0.306
- b. Koefisien regresi untuk variabel Keyakinan diri sebesar 0.192 bernilai positif, artinya semakin baik Keyakinan diri, maka semakin meningkat Keterikatan Kerja
- c. Koefisien regresi untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 0.286 bernilai positif, artinya semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi, maka akan semakin meningkat Keterikatan Kerja.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0.360 bernilai positif, artinya semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja, maka akan semakin meningkat Keterikatan Kerja

4.1.3.3 Pengujian Hipotesis (Uji – t)

Hipotesis 1 (Keyakinan diri), 2 (Persepsi Dukungan Organisasi), dan 3 (Kualitas Kehidupan Kerja) dalam penelitian ini diuji kebenarannya untuk mengetahui berpengaruhnya variabel bebas tersebut terhadap Keterikatan Kerja sebagai variabel terikat dengan menggunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value) hasil hitung.

Tabel 4.13

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.306	.687		.446	.657		
KeyakinanDiri	.192	.109	.190	1.764	.083	.308	3.250
PersepsiDukunganOrganisasi	.286	.094	.301	3.030	.004	.364	2.744
KualitasKehidupanKerja	.360	.095	.467	3.778	.000	.235	4.256

a. Dependent Variable: KeterikatanKerja

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Keyakinan diri Terhadap Keterikatan Kerja)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh Keyakinan diri terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.764 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,083 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Keyakinan diri tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja. H1 ditolak

2. Uji Hipotesis 2 (Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.030 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. H2 diterima

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja)

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.778 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja. H3 diterima

4.1.3.4 Uji F (Kelayakan Model)

Uji statistik F atau yang sering disebut uji kelayakan model merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian layak dijadikan sebagai model penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai sig. < 0.05 yang dapat dikatakan model fit atau layak dijadikan model penelitian.

Tabel 4.14**Uji F (Kelayakan Model)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.613	3	182.871	73.862	.000 ^b
	Residual	141.124	57	2.476		
	Total	689.738	60			

a. Dependent Variable: KeterikatanKerja

b. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, PersepsiDukunganOrganisasi, KeyakinanDiri

Pada tabel hasil uji f (kelayakan model) diatas nilai F hitung sebesar 73.862 > F tabel (2.812) dengan tingkat signifikan adalah 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja merupakan variable layak dijadikan sebagai model penelitian.

4.1.3.5 Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4.15****Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.892 ^a	.795	.785	1.573	.795	73.862	3	57	.000

a. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, PersepsiDukunganOrganisasi, KeyakinanDiri

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas ditunjukkan nilai Adj R² diperoleh sebesar 0,785 yang artinya 78.5 % Keterikatan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keyakinan diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keyakinan diri Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Keyakinan diri terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.764 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,083 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Keyakinan diri tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keyakinan diri dengan indikator yakin dalam tugas yang diberikan, kapabilitas karyawan dalam meraih target dan yakin terhadap pelaksanaan tugasnya secara efektif tidak memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja. Hal ini sesuai yang terjadi pada pegawai kelurahan di kecamatan Gajahmungkur yaitu Pekerjaan yang berkaitan dengan pelaporan

melalui aplikasi atau website seringkali dilimpahkan kepada petugas IT tanpa adanya SOP yang jelas dan bimbingan dari pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Self efficacy* adalah bentuk kepercayaan diri atau confident seseorang dalam menyikapi tuntutan tugas dari pihak perusahaan. Keberlangsungan self efficacy akan berdampak pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan akan menghasilkan kerja yang optimal (Widyawati, 2020). Self efficacy adalah keyakinan diri atau confident yang terbentuk pada diri karyawan terhadap kapabilitas sendiri dalam bersikap pada tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan hasil yang diharapkan perusahaan (Firmansyah et al., 2018)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati (2023); Safariningsih (2022); Tuasikal (2022) menunjukkan bahwa Keyakinan Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan Nur Cahyo (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa self efficacy tidak memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja.

2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.030 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya Dukungan keadilan, Dukungan pimpinan dan Penghargaan atas kondisi kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja. Hal ini sesuai yang terjadi pada kelurahan di kecamatan Gajahmungkur yaitu pimpinan yang selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawai yang bekerja secara tim. Contohnya ketika terdapat pegawai atau tim kerja yang kesulitan mendapatkan data Verval, maka pimpinan akan memberikan dukungan seperti melakukan koordinasi kepada kader, RT, RW atau masyarakat atau OPD lain yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Persepsi dukungan organisasi adalah kemunculan persepsi yang nampak dari diri karyawan karena dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu mengenai peran organisasi menghargai dedikasi karyawan dalam pekerjaan, memperhatikan kesejahteraan tiap individu, serta ketersediaan organisasi pada saat karyawan memerlukan bantuannya (Wahyuni, 2019).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati (2023); Septiani (2023); Nur Cahyo (2022); Annisa (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan penelitian Firnanda (2021) membuktikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $3.778 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan dengan adanya Partisipasi kerja, Pengembangan karier, Kompensasi dan Kebanggaan karyawan terhadap organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya pegawai yang mendapatkan kenaikan golongan berdasar pada penilaian kinerja yang baik, dapat meningkatkan jenjang karir pegawai tersebut, dan dengan adanya kenaikan jenjang karir dapat meningkatkan keterikatan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sudut pandang karyawan dalam kualitas hidupnya dalam lingkup pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui apa yang diperoleh atau diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa jaminan rasa aman pada saat bekerja, atensi terhadap kebutuhan fisik ataupun psikis (Kanten & Sadullah, 2012).

Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan Andries (2023); Nur Cahyo (2022); Annisa (2022) kualitas kehidupan kerja berpengaruh

positif terhadap keterikatan kerja. Sedangkan Septiani (2023) menjelaskan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Keyakinan diri tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja. Semakin tinggi Keyakinan diri karyawan, maka semakin meningkat Keterikatan Kerja.
- 2) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan dibidang kontruksi yang notabennya lebih membutuhkan tenaga daripada ketrampilan.
- 3) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Artinya semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja pegawai maka semakin meningkat Keterikatan Kerja Di Setiap Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

5.2. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai Keterikatan Kerja Di Setiap Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang, seperti :

1. Pimpinan Pegawai Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang diharapkan dapat bersinergi dengan baik kepada keseluruhan pegawai, saling bekerjasama, saling mendukung dan tidak saling menjatuhkan agar keyakinan pegawai dalam mencapai sasaran kinerja pegawai (SKP) semakin meningkat.
2. Pimpinan Pegawai Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang diharapkan dapat memberikan dukungan kepada pegawai dengan melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan kantor, dan mempersilahkan pegawai untuk memberikan pendapatnya dalam setiap aktivitas bersama agar keterikatan kerja semakin meningkat.
3. Pimpinan Pegawai Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada BKPP untuk kenaikan jabatan pegawai yang benar benar memiliki penilaian kinerja yang baik, sebagai bentuk dukungan organisasi agar keterikatan pegawai semakin meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat dengan tema yang sama diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas, agar mendapatkan hasil yang memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andries (2023) Pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan Kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di sakura MART Amurang. Jurnal EMBA. Vol.11 No.4 Oktober 2023, Hal. 31-43
- Annisa (2022) Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Tahun 2022, Volume 7, nomor 1, Bulan Juni: hlm 41 - 52
- Augusty, Ferdinand T, 2000, Manajemen Pemasaran: Sebuah Pendekatan Strategik, Research Paper Series, Program MM UNDIP, Semarang
- Azizah, S, N., & Salim, M. (2021). Link Between Worklife Balance, Spirituality At Workplace And OCB: Mediating Role Of Organizational Commitment, *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 28(1), 58-66.
- Bashir Aboaba. 2019. *Engendering High Performing Employees through Business Analytics, Organisational Social Capital Building (OSCB) and Employee Engagement: A Theoretical Review. Journal of Educational and Social Research. Vol 9 No 3. September 2019*
- Castiglione, D., van Deth, J. W., & Wolleb, G. (2008). Social capital's fortune: An introduction. In D. Castiglione, J. W. van Deth, & G. Wolleb (Eds.), *The handbook of social capital* (pp. 1-12). New York, NY: Oxford University Press.
- Cendani, Cita dan Endang Tjahjaningsih. 2015. Pengaruh Employee Engangement dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Mediasi mendapatkan hasil bahwa Employee of engagement. vol. 30, no. 2, pp. 149–160, 2015.
- Choirunnisa, Trg S, Hafizah, Winda Ardiani 2021. Persepsi Keadilan Organisasi Memediasi *Social Capital* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap OCB Pada Pegawai PPKS. JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEUANGAN) Vol 01, No 03, September 2021 ISSN 2774-809X (media online) Hal 102-113
- Claresta, Yuniarto. 2018. Pengaruh employee engagement dan budaya Organisasi terhadap organizational citizenship Behavior (ocb) (studi pada perawat dan bidan Rumah sakit permata bunda malang)
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Colquitt *et al.*, 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company
- Erika Lie 2023. Hubungan antara work life balance dan work engagement pada Karyawan di pt.x. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*.2023, Vol. 12, No. 1, 23-37
- Fanggidae, Djani, Neolaka. 2020. Analysis Of The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Culture On Employee Engagement At PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research* Vol. 4, No. 02; 2020
- Fauziah 2022 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan PT BRN. *Bandung Conference Series: Psychology Science* <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2918>
- Febrida, Neli dan Purwanto. 2020. Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. *HJMB* Vol. 2 , No. 2 , 2020, pp: 165 - 174
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: UniversitasDiponegoro
- Firnanda (2021) Pengaruh perceived organizational support, self efficacy, dan Lingkungan kerja terhadap employee engagement Karyawan pt. Pesona arnos beton. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasbullah, J. (2006). *Sosial kapital: menuju keunggulan budaya manusia indonesia*. Jakarta, Indonesia: MR-United Press.
- Hastuti, Wibowo, (2020) Pengaruh Quality of Work (QWL)dan Organizational Commitment (OC) Terhadap OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI, Volume 1 Nomor 1*, 1-9
- Haryati, 2022 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (studi kasus pada karyawan Bank mandiri unit ciawi tasikmalaya). *Equilibria*, Volume 9 Nomor 2: Hal 253-261
- Ivancevich, J. M., Konopsake, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Johnly pio. 2019. *The relationship between spiritual leadership to quality ofwork life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior*. *Emerald insight*.2019

- Kurniawati. 2018. Pengaruh quality of work life terhadap work Engagement dan organizational citizenship Behaviour pada perusahaan elektronik di Surabaya. *AGORA*, 6 (2): 1-6.
- Lawang, R. M. Z. (2005). *Kapital Sosial Dalam Perspektif Sosiologik Suatu Pengantar*. Jakarta, Indonesia: FISIP UI PRESS.
- Libertya, Diza Nurina. 2019. Pengaruh *quality of work life* (qwl) terhadap kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap *organizational citizenship Behavior* (ocb) (studi pada bank rakyat indonesia kantor Cabang malang martadinata)
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Maghfirah (2023) Pengaruh person job fit dan job crafting terhadap Work engagement pada pegawai dinas pariwisata Provinsi Maluku. *JMK* (Vol. 15, No. 2, Hal 242-252, Juli 2023)
- Mayasari, Indah. 2019. Pengaruh *Leader Member Exchange* (Lmx) Dan *Quality Work Of Life* (Qwl) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdatul Ulama (Stai Nu) Jakarta. Vol :10 No. 2 (Januari JIP STKIP Kusuma Negara Jakarta - Juni 2019
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(1), 11-37.
- Moestain, Imam. 2020. *Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina*. *Management Science Letters* 10 (2020) 1213–1224
- Natasya, Awaluddin, 2021. *The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement*. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)* . Vol. 1(2), page 158-165, August 2021
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur Cahyo (2022) Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiency Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jumanis) Prodi Kewirausahaan*. Vol:04 No : 02 .P.Issn : 2686-0554.P Essn : 2686-5939 Doi: 10.47080

- Nurhayati (2023) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, Volume 6 Issue 1, 2023, Pages 224-233
Available online at: <https://jiped.org/index.php/JSE> ISSN (Online) 2599-0748
- Organ, D. W., Pudsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2004. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pujianto, Evendi, (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (QWL) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Avian Avia. *Greenomika*, Vol. 3 No. 1 Juni 2021
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, 2013. *Management, 11th edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rochita Ganguly (2010). quality of worklife and job satisfaction of a group of university employees, *Asian Journal Of Management Research Online Open Access publishing platform for Management Research*. George Jennifer M. dan Jones Garets R., 2012. “*Understanding and Managing Organizational Behavior*”, 6th edition. New Jersey: Pearson Education.
- Rohayati, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart – Study & Management Research*, Xi(1), 20–38.
- Safariningsih (2022) Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit.
<https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Manuskrip tidak dipublikasikan, Utrecht University, Belanda

- Setiabudhi. 2016. Pengaruh *social capital* dan *workplace Spirituality* terhadap *employee engagement*. Prosiding Seminas Nasional Psikologi Indigenous Indonesia 2016 “Universitas Negeri Malang – 27 Agustus 2016
- Shalini sheel *et al*, 2012. “Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: a Literature Review”, “*International Journal of Multidisciplinary Research*”, Vol.2 Issue 2, h. 292
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta : Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M., & Setiawan, E. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, Vol. 1. No, 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sumiati, Ardiana, Pratiwi, (2018) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(01)
- Surriyana, Nofsri. 2020. Pengaruh tingkat quality of work life (qwl), dan knowledge management terhadap organizing citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Graindo Mediatama. Volume 1, Issue 2, Juli 2020 E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768
- Susan Varghese, dan Jayan, C., 2013. Quality of work life: a dynamic multidimensional construct at work place – part ii, *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, vol 1 Issue 2, April – June.
- Tuasikal (2022) Kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan pengembangan Diri dalam meningkatkan keterikatan kerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta. *Desain & Aplikasi Bisnis Teknologi (SENADA)* p-ISSN 2655-4313 (Print), e-ISSN 2655-2329 (Online)
- Timothy T., Bommer William H. dan Rubin Robert S., 2013. *Managing Organizational Behavior, second edition* (New York: McGraw-Hill International edition
- Titin, Rusmawati, Azizah. 2020. Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada PT Djasa Bahari Di Surabaya. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 2021

- Ubaididillah. 2017. Analisa Pengaruh Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) Dengan Mediasi Kepercayaan Pada Manajemen BUMDESA. *Jurnal WAHANA*, 68(1), 53–61.
- Utami, Safira. 2021. Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan mendapatkan hasil bahwa Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan pada employee engagement. *Jurnal ilmiah kohesi* vol. 5 no. 3 juli 2021
- Utunggadewi. 2019. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Empati*, 8(1), 144–150.

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berpartisipasi dalam mengisi/menjawab kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya berkaitan dengan penyusunan skripsi sebagai syarat penyelesaian pendidikan pada program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, dengan judul:

Pengaruh Keyakinan Diri, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Kelurahan

se-Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga data yang diisi dapat dijaga kerahasiannya. Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi/menjawab kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih.

Hormat
Saya

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Masa Kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Isilah pertanyaan berikut ini dengan tanda (\surd) pada kolom yang sudah disediakan sesuai dengan variabel penilaian.

III KETERANGAN

Dengan skala 1-5 maka variabel yang akan diteliti dan dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator itu menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang mempunyai gradasi dari sangat negative sampai sangat positif yang dapat berupa kata sebagai berikut :

STS = SKOR 1 => SANGAT TIDAK SETUJU

TS = SKOR 2 => TIDAK SETUJU

CS = SKOR 3 => CUKUP SETUJU

S =SKOR 4 => SETUJU

SS = SKOR 5 => SANGAT SETUJU

Employee engagement

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan rutinitas pekerjaan sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang					
2	Saya akan selalu mendedikasikan diri saya sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang					
3	Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang					

Keyakinan diri

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya yakin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan					
2	Saya memiliki kemampuan dalam mencapai target kerja					
3	Saya yakin dapat menjalankan aktifitas pekerjaan secara efektif					

Persepsi Dukungan Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mendapatkan dukungan keadilan dari pimpinan ditempat saya bekerja					
2	Saya mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam setiap aktifitas pekerjaan					

3	Saya mendapatkan penghargaan dan kondisi kerja yang harmonis ditempat saya bekerja					
---	--	--	--	--	--	--

Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki andil yang sama dalam partisipasi pekerjaan					
2	Saya memiliki kesempatan yang sama dalam mencapai pengembangan karir					
3	Saya merasa kompensasi yang diberikan tempat kerja sudah sesuai dengan kontrak kerja					
4	Saya merasa bangga bekerja sebagai pegawai kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang					

n o	x 1 1	x 1 2	x 1 3	Key akin anDi ri	x 2 1	x 2 2	x 2 3	Persepsi Dukunga nOrganis asi	x 3 1	x 3 2	x 3 3	x 3 4	Kualitas Kehidu panKerj a	y 1	y 2	y 3	Keter ikata nKerj a
1	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15
2	4	4	4	12	3	3	4	10	4	5	4	4	17	4	4	4	12
3	3	3	3	9	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	2	2	2	6	4	4	4	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9
5	3	3	3	9	4	4	4	12	2	2	2	2	8	4	4	4	12
6	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15
7	5	3	5	13	3	3	5	11	5	5	5	4	19	3	3	4	10
8	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	3	3	12	2	2	2	6
9	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	5	5	19	5	5	5	15
10	1	1	1	3	3	3	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	6
11	4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	4	4	12
12	2	2	2	6	3	3	3	9	1	1	1	2	5	1	1	1	3
13	2	2	2	6	3	3	3	9	2	3	2	3	10	1	2	3	6
14	3	3	2	8	3	2	2	7	2	2	3	2	9	1	1	1	3
15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	5	17	4	4	5	13
16	1	2	3	6	3	3	3	9	2	2	2	1	7	1	2	2	5
17	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	2	2	8	1	3	2	6
18	3	2	3	8	3	2	2	7	2	2	2	3	9	3	2	1	6
19	5	4	4	13	4	5	5	14	4	4	5	4	17	5	5	5	15
20	5	5	4	14	5	4	5	14	4	4	4	5	17	4	4	5	13
21	1	2	2	5	2	2	1	5	3	3	2	1	9	2	2	1	5
22	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	1	2	8	2	2	3	7
23	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	4	4	13
24	5	4	4	13	5	5	5	15	4	5	4	5	18	5	5	4	14
25	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3

26	2	3	3	8	1	1	2	4	3	2	2	3	10	3	3	3	9
27	3	3	3	9	1	1	1	3	2	2	2	2	8	2	2	2	6
28	2	2	3	7	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	3	3	9
29	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	4	4	13
30	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	12
31	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	4	4	13
32	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	4	5	18	4	4	5	13
33	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	9
34	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	4	5	14
35	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	3	9	3	2	2	7
36	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	3	3	9
37	1	1	1	3	1	2	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	6
38	3	3	3	9	1	1	1	3	2	2	2	2	8	1	2	1	4
39	2	2	2	6	2	2	1	5	1	2	2	1	6	1	1	2	4
40	3	3	3	9	1	1	1	3	2	2	2	2	8	2	2	2	6
41	2	2	3	7	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	3	3	9
42	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	4	4	13
43	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	3	4	11
44	3	4	3	10	4	3	4	11	3	3	3	3	12	4	4	4	12
45	3	4	3	10	3	4	4	11	5	4	3	4	16	4	4	3	11
46	3	3	4	10	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	4	4	12
47	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	4	13	4	4	5	13
48	5	4	3	12	4	5	4	13	4	3	3	3	13	4	3	3	10

4 9	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	2	3	13	3	3	4	10
5 0	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19	4	4	4	12
5 1	4	5	4	13	3	4	3	10	2	2	3	4	11	4	4	3	11
5 2	4	4	4	12	2	3	3	8	3	4	4	4	15	3	3	3	9
5 3	5	5	5	15	5	4	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5 4	3	4	4	11	4	3	3	10	3	3	3	4	13	4	4	4	12
5 5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	12
5 6	5	5	4	14	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5 7	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	13
5 8	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9
5 9	4	3	4	11	4	4	4	12	3	2	3	4	12	3	4	4	11
6 0	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	5	3	11
6 1	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	3	11

HASIL OLAH DATA SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x1.1	61	1	5	3.41
x1.2	61	1	5	3.43
x1.3	61	1	5	3.46
KeyakinanDiri	61	3	15	10.30
Valid N (listwise)	61			

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x2.1	61	1	5	3.36
x2.2	61	1	5	3.39
x2.3	61	1	5	3.39
PersepsiDukunganOrganisasi	61	3	15	10.15
Valid N (listwise)	61			

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
x3.1	61	1	5	3.34
x3.2	61	1	5	3.28
x3.3	61	1	5	3.23
x3.4	61	1	5	3.33
KualitasKehidupanKerja	61	4	20	13.18
Valid N (listwise)	61			

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
y.1	61	1	5	3.31
y.2	61	1	5	3.30
y.3	61	1	5	3.33
KeterikatanKerja	61	3	15	9.93
Valid N (listwise)	61			

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	KeyakinanDiri
x1.1	Pearson Correlation	1	.876**	.877**	.966**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61
x1.2	Pearson Correlation	.876**	1	.842**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61
x1.3	Pearson Correlation	.877**	.842**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
KeyakinanDiri	Pearson Correlation	.966**	.949**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	PersepsiDukunganOrganisasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.897**	.864**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61
x2.2	Pearson Correlation	.897**	1	.906**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61
x2.3	Pearson Correlation	.864**	.906**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
PersepsiDukunganOrganisasi	Pearson Correlation	.955**	.970**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	KualitasKehidupanKerja
x3.1	Pearson Correlation	1	.888**	.855**	.777**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
x3.2	Pearson Correlation	.888**	1	.863**	.800**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
x3.3	Pearson Correlation	.855**	.863**	1	.841**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61
x3.4	Pearson Correlation	.777**	.800**	.841**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61
KualitasKehidupanKerja	Pearson Correlation	.938**	.946**	.951**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y.1	y.2	y.3	KeterikatanKerja
y.1	Pearson Correlation	1	.883**	.831**	.954**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61
y.2	Pearson Correlation	.883**	1	.854**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61
y.3	Pearson Correlation	.831**	.854**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
KeterikatanKerja	Pearson Correlation	.954**	.957**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	6.89	4.603	.914	.913
x1.2	6.87	5.283	.888	.928
x1.3	6.84	5.539	.888	.931

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6.79	5.937	.902	.949
x2.2	6.75	5.855	.934	.926
x2.3	6.75	5.522	.909	.946

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	9.84	11.139	.890	.938
x3.2	9.90	11.123	.904	.934
x3.3	9.95	10.714	.909	.932
x3.4	9.85	11.161	.844	.952

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	6.62	4.939	.889	.919
y.2	6.64	5.568	.908	.907
y.3	6.61	5.243	.867	.933

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2

1	.892 ^a	.795	.785	1.573	.795	73.862	3	57	.000
---	-------------------	------	------	-------	------	--------	---	----	------

a. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, PersepsiDukunganOrganisasi, KeyakinanDiri

b. Dependent Variable: KeterikatanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.613	3	182.871	73.862	.000 ^b
	Residual	141.124	57	2.476		
	Total	689.738	60			

a. Dependent Variable: KeterikatanKerja

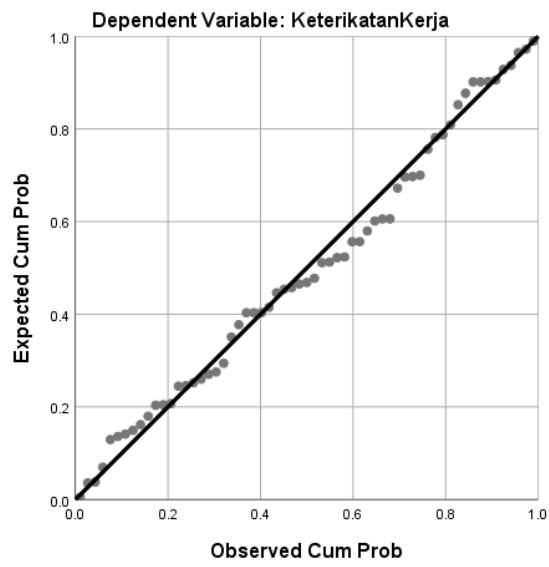
b. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, PersepsiDukunganOrganisasi, KeyakinanDiri

Coefficients^a

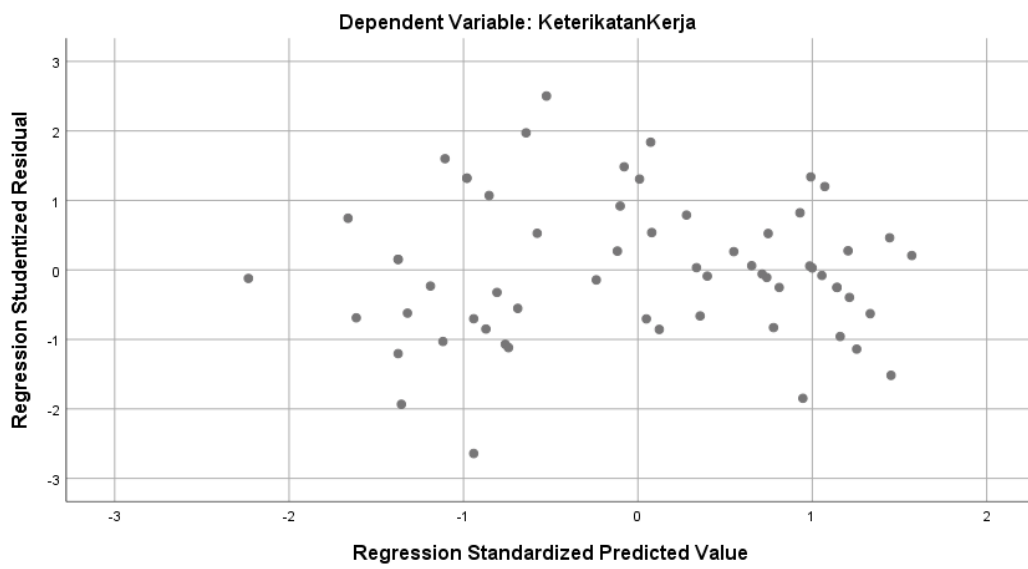
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.306	.687		.446	.657		
	KeyakinanDiri	.192	.109	.190	1.764	.083	.308	3.250
	PersepsiDukunganOrganisasi	.286	.094	.301	3.030	.004	.364	2.744
	KualitasKehidupanKerja	.360	.095	.467	3.778	.000	.235	4.256

a. Dependent Variable: KeterikatanKerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53364639
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.058
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.826	.417		4.379	.000		
KeyakinanDiri	.013	.066	.045	.193	.848	.308	3.250
PersepsiDukunganOrganisasi	.003	.057	.010	.048	.962	.364	2.744
KualitasKehidupanKerja	-.060	.058	-.278	-1.045	.301	.235	4.256

a. Dependent Variable: absres