

The influence of the Quality of Work Life, Organizational Culture, and Job Demand on Employees Engagement at PT Nusatovel Semarang Head Office

Reza Bharata, Kurniani, Budi Prasetya³

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email: ³⁾ budi.prasetya@polines.ac.id

ABSTRACT

The study aimed to know the influence of quality of work life on employees engagement of PT Nusatovel Semarang, the influence of organizational culture on employees engagement of PT Nusatovel Semarang, the influence of job demand on employees engagement of PT Nusatovel Semarang, and the influence of quality of work life, organizational culture, and job demand on employees engagement of PT Nusatovel Semarang. The methods that used for data collection in this study were interview and questionnaires. The scale questionnaires were a agree disagree scale with 10 point scale. The sample that used in this study were 47 employees of head office of PT Nusatovel Semarang that choosen using convenience sampling technique. Used multiple linier regression technique for analyzing the data. It indicated that quality of work life had a positive and significant effect on employees engagement. Organizational culture had a positive and significant effect on employees engagement. Job demand had a possitive and not significant effect on employees engagement. Quality of work life, organizational culture, and job demands have 47.5% contribution to employees engagement. That means every 47.5% of employee engagement was explained by quality of work life, organizational culture, and job demands, while 52.5% was explained by other factors which were not observed in this study.

Keyword: *Quality of Work Life, Organizational Culture, Job Demand, Employee Engagement*

Analisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, dan Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusatovel Semarang, pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusatovel Semarang, pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusatovel Semarang, dan pengaruh kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusatovel Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Skala kuesioner menggunakan *agree disagree scale* dengan skala 10 poin. Sampel pada penelitian ini adalah 47 karyawan PT Nusatovel kantor pusat Semarang yang dipilih dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan, tuntutan pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan memberikan kontribusi sebesar 47,5% pada keterikatan. Itu

berarti bahwa 47,5% keterikatan karyawan dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan. Sedangkan 52,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, tuntutan pekerjaan, keterikatan karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Faktor utama dalam keberhasilan organisasi yaitu sumber daya manusia dimana sumber daya manusia tersebut yang akan mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) berpendapat bahwa untuk mampu bersaing, perusahaan tidak hanya perlu merekrut karyawan terbaik melainkan juga mampu mendorong para karyawan untuk dapat memberikan kemampuan terbaiknya.

Kehilangan karyawan terbaik akan berdampak pada proses bisnis perusahaan. Banyak biaya yang dikeluarkan dan kerugian produktivitas sampai karyawan baru mencapai produktivitas yang sama dengan karyawan lama yang memilih meninggalkan perusahaan (Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2015:12).

Karena pentingnya peran karyawan dalam perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan survey Tower Watson *Global Workforce Study*, ditemukan bahwa 70% dari perusahaan di Indonesia menganggap mempertahankan karyawan merupakan tantangan terbesar. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terlaksana dengan baik agar mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga tercapainya keterikatan karyawan.

Karangann dalam Sumadhinata (2017:165) mengungkapkan “pada sebuah organisasi, keterikatan karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja serta fondasi yang bisa mengarah pada tujuan

organisasi”. Menurut Schaufeli dalam jurnal Hakim & Bross (2016) dimensi keterikatan terdiri dari tiga, yaitu aspek yang ditandai dengan keinginan untuk berusaha secara sungguh-sungguh dalam pekerjaan (*Vigor*), Dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan diantaranya adalah *personal resources*, *job resources*, budaya organisasi, tuntutan pekerjaan, kompensasi, program pengembangan karir, kualitas kehidupan kerja serta *reward* (Bakker & Demerouti, 2014). Faktor lain yang terkait dengan keterikatan karyawan adalah kualitas kehidupan kerja.

Fenomena keterikatan karyawan yang belum baik dialami oleh PT Nusatovel. Pada tahun 2019-2020 tingkat *turnover* pada PT Nusatovel diketahui bahwa rata-rata karyawan baru yang masuk sebesar 2,58% atau sekitar 2-3 karyawan baru tiap bulannya periode Maret 19 – Februari 20, dan jumlah karyawan yang keluar berkisar 5,58% atau sekitar 5-6 karyawan keluar tiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara Human Resources Manager (HMR) didapatkan bahwa dalam proses perekrutan, karyawan baru mendapat kontrak 2 tahun dengan percobaan 3 bulan dan dapat menjadi karyawan tetap setelah 2 tahun masa kontrak selesai.

Rusdin Tahir (2012) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai aspek dalam dunia kerja, berupa kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa aman dan kepuasan kerja baginya. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work-Life*) adalah salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam membuat perbedaan dalam perusahaannya untuk meningkatkan kehidupan karyawannya.

Siagian dalam Nugrahadhi et al. (2017) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Menurut penelitian Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif atau signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan Keterikatan Karyawan adalah pemahaman yang mendasar terkait dengan budaya organisasi. Fey & Dennison dalam Emmanuel (2017) berpendapat bahwa Budaya Organisasi merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di perusahaan. Penelitian yang dilakukan Hakim & Bross (2016) terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan dimana ditemukan beberapa fakta bahwa untuk meningkatkan keterikatan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan intervensi dari faktor budaya organisasi.

Faktor lain yang terkait dengan keterikatan karyawan yaitu tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan merupakan salah satu beban kerja yang terdapat dalam pekerjaan baik secara fisik, mental maupun organisasional yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis (Khoirani, 2018:40). Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Indragini (2018) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Saat individu memiliki tuntutan kerja yang relatif tinggi, hal ini akan

berdampak terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, seperti mengalami burnout, ketegangan kerja, dan kurangnya keterikatan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang.
2. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang. Data yang diuji merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang dengan jumlah karyawan 82 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik metode *convenience sampling* dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah 47 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 merupakan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah diolah.

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan keterikatan karyawan termasuk kategori tinggi.

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Indeks	Intepretasi
Kualitas Kehidupan Kerja	78,40%	Tinggi
Budaya Organisasi	80,32%	Tinggi
Tuntutan Pekerjaan	55,37%	Sedang
Keterikatan Karyawan	78,80%	Tinggi

Sumber: Hasil olah data penelitian (2020)

Uji Instrumen

Berdasarkan uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas, dihasilkan bahwa semua instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas.

normalitas dan uji linearitas dihasilkan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 merupakan hasil analisis regresi penelitian yang telah diolah.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandarized Coefficients B
(Constant)	20,467
Kualitas Kehidupan Kerja	0,245
Budaya Organisasi	0,409
Tuntutan Pekerjaan	0,021

Sumber: Hasil olah data penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 2, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,467 + 0,245X1 + 0,409X2 + 0,021X3$$

Berdasarkan hasil pengamatan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

- Koefisien regresi variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja) = 0,245.

Menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dengan koefisien regresi 0,245.

- Koefisien regresi variabel X2 (Budaya Organisasi) = 0,409.

Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dengan koefisien regresi 0,409.

- Koefisien regresi variabel X3 (Tuntutan Pekerja) = 0,021.
Menunjukkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap

keterikatan karyawan dengan koefisien regresi 0,021.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Kualitas Kehidupan Kerja	2.342	2,01537	.024
Budaya Organisasi	3.794	2,01537	.000
Tuntutan Pekerjaan	.301	2,01537	.765

Sumber: Hasil olah data penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan:

1. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.
Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk kualitas kehidupan kerja 2,342 lebih besar dari t_{tabel} 2,01537, dengan demikian disimpulkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.
2. Budaya Organisasi Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.
Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi 3,794 lebih besar dari t_{tabel} 2,01537, dengan demikian disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.
3. Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan.
Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi 0,301 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01537, dengan demikian disimpulkan variabel tuntutan pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan PT Nusatovel kantor pusat Semarang.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan keterikatan karyawan PT Nusatovel. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmayuni & Ratnaningsih (2018) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dan menikmati pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada keterikatan karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hakim & Bross (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, karyawan akan berusaha untuk bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang diberikan organisasi dengan menunjukkan rasa integritas. Hal ini akan berdampak pada keterikatan karyawan.

Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusatovel kantor pusat Semarang, yang berarti bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini terjadi karena PT Nusatovel kantor pusat Semarang memberikan tugas dan

posisi pekerjaan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan dan mereka mendapatkan pelatihan kerja sebelum benar-benar bekerja dalam perusahaan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi paling besar dibanding kualitas kehidupan kerja, sehingga peningkatan budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap keterikatan karyawan. Apabila budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dapat dimaknai lebih oleh setiap karyawan PT Nusatovel kantor pusat Semarang serta pengembangan kualitas kehidupan kerja baik fisik maupun non fisik, maka karyawan akan bekerja secara optimal sehingga target-target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan karyawan termasuk dalam kriteria tinggi.
2. Secara parsial dan bersama-sama kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan menjelaskan variasi yang terjadi pada keterikatan sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 52,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Nusatovel

kantor pusat Semarang terdapat beberapa hal yang dapat disarankan sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi (X_2), merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keterikatan karyawan pada PT Nusatovel kantor pusat Semarang.

Adapun saran yang dapat diberikan terkait budaya organisasi adalah mendorong karyawan untuk bisa bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, dalam hal ini dapat diterapkan dalam divisi/unit kerja Tc yang memiliki tugas menhandel klien dan dekorasi event. Selain itu, meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi dalam hal ini dapat diterapkan pada semua bagian berupa arahan terhadap sikap baik dan ramah ditempat kerja yang dapat dilakukan pihak menejemen terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kenyamanan klien yang datang ke kantor.

- b. Kualitas kehidupan kerja (X_1), merupakan variabel dominan berpengaruh kedua terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT Nusatovel kantor pusat Semarang.

Adapun saran yang dapat diberikan terkait kualitas kehidupan kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yaitu dengan merancang tata letak ruangan yang lebih baik serta sarana prasarana dalam ruang kerja seperti menambah kapasitas memori internal komputer kantor, menambah kecepatan koneksi internet, dan lemari penyimpanan yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal. Selain itu, dapat memberikan ruang dan kesempatan berupa saran atau pendapat dari karyawan saat rapat ataupun tukar pendapat dalam setiap kegiatan baik event ataupun pameran yang akan dilakukan oleh perusahaan. Sehingga dengan demikian dapat berdampak karyawan merasa lebih berkembang dalam pekerjaannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih ada keterbatasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada implementasinya masih ada faktor-faktor selain kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi keterikatan yang dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,475 atau 47,5% yang sisanya yaitu sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka dari itu perusahaan maupun peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan PT Nusatovel kantor pusat Semarang agar target perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Ayu, D.R., Maarif, A., Sukmawati, A. 2015. Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (Jabm)*, I(1), 12.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*. 1-20.
- Byrne, O., & Macdonagh, J. 2017. What's Love Got To Do With It? Employee Engagement Amongst Higher Education Workers. *The Irish Journal of Management*, 36(3), 189-205
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Emmanuel, O. 2017. "Understanding Organisational Culture and Organisational Performance: Are they two sides of the same coin." *Journal of Management Studies* 9.1 (2017): 12-21.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fey, C. F. and Denison, D. R. (2003). Organisational culture and effectiveness, Can American theory be applied in Russia. *Organisation Science*, 14(6), 686-706.
<https://doi.org/10.1287/orsc.14.6.686.24868>
- Firdinata, A.P., Mas'ud, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Undip.
- Hakim, R., Bross, N. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan PT Sucofindo. Universitas Trilogi, 51-64.
- Irmawati., & Wulandari, A.S., 2017. Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis 2017. *Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance terhadap Work Engagement Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Karangan, R. C. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagaement Teller di PT Bank Negara Indonesia Cabang Bandung*. Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Khoirani. 2018. Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderator Pada Guru. Program Studi Psikologi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Nugraha, A.M.S. 2018. Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work

- Engagement pada Staff Karyawan Rsu Dr Wahidin Sudirohusodo – Makassar.
- Nugrahadi, A., Fathoni, A., Wulan, H.S. 2017. The Effect of Organizational Communication Climate, Work Life Quality, and Individual Characteristics on Employee Performance with Employee Association as Variables Between Gramedia Pandanaran Semarang. Jurusan Manajemen. Universitas Pandanaran Semarang.
- Nurendra, A. M., Psi, M. 2018. Hubungan antara tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Moderator Pada Guru.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Wartawan TV X Jakarta. Fakultas Psikologi. UNDIP.
- Ristanti, A.J., & Dihan, F.N. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. UII Yogyakarta.
- Robbins, S.P., Judge, A.T. 2017. Organizational Behavior Global Edition 17. Pearson :U.S.A.
- Setiyadi, Y.W., & Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Analisis*, Universitas Negeri Semarang.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, M.P.K. 2015. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi. Paper Plane*. Yogyakarta
- Sumadinata, Y.E., Murtisari, M. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Darat PT ASDP Indonesia. *Conference on Management and Behavioral Studies*. Universitas Tarumanagara. Jakarta.
- Tahir, R. 2012. *Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Keterikatan Karyawan*. Jakarta
- Thirapatsakun, T., Kuntomburt, C., Mechinda, P., 2014. The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *Faculty of Business Administration*. Rajamangala University of Technology.