

## ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI PADA PERUSAHAAN *FREIGHT FORWARDER* KOTA BATAM

**Tia Jesi**

Universitas Internasional Batam

[Jesithia01@gmail.com](mailto:Jesithia01@gmail.com)

**Antony Sentoso**

Universitas Internasional Batam

[Antony.sentoso@uib.edu](mailto:Antony.sentoso@uib.edu)

### Abstrak

Persaingan di dunia industri pada era globalisasi berjalan secara ketat dan pesat karena suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Salah satu usaha dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas produknya adalah dengan melibatkan atau berpartisipasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan melalui implementasi kualitas kehidupan kerja. Hubungan emosional yang dapat dirasakan oleh karyawan serta komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan pada perusahaan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner dengan total sampel adalah 250 responden. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisa menggunakan *Partial Least Squares*. Hasil uji penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** *Dukungan Organisasi, Kualitas kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan*

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni aset penting suatu organisasi yang bisa menjadi hal perencana dan pelaku yang aktif pada berbagai aktivitas dalam suatu organisasi. Sumber daya yang ada pada manusia tentu mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar dari pendidikan yang mana pola pikirnya bisa dibawa pada suatu lingkungan organisasi tertentu. Sumber daya pada manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang memiliki suatu sifat yang positif dan bisa dikendali secara sepenuhnya dalam hal mendukung akan tercapainya tujuan suatu usaha perusahaan. Adanya suatu

tujuan pada organisasi juga tidak hanya berpengaruh pada teknologi, tetapi bisa saja berpengaruh pada manusia yang melakukan kegiatan kerjanya. Suatu kemampuan dapat memberikan hasil suatu kerja dengan baik guna memenuhi suatu kebutuhan yang ada pada organisasi secara keseluruhan dan cenderung merupakan kontribusi dari suatu kinerja terutama pada karyawan.

Menurut Robbins (2008), alasan organisasi harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih kompetitif yaitu keunggulan organisasi dapat dihasilkan oleh manajemen sumber daya pada manusia. Kedua, manajemen yang ada pada sumber daya dari manusia memandang karyawan seolah-olah aset berharga dan modal kerja bukanlah biaya yang harus diminimalisir melainkan dibutuhkan organisasi untuk menjalin komunikasi yang baik antar mitra. Ketiga, dalam mencapai keunggulan manajemen sumber daya manusia, organisasi harus memperhatikan pemberlakuan terhadap karyawan karena berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja suatu organisasi.

Kinerja suatu karyawan bisa diartikan hasil dari kombinasi atas kemampuan, hal seperti motivasi, dan lingkungan dari kerja karyawan tertentu dan teknologi yang mana bisa mereka gunakan dalam hal bekerja (Snell & Bohlander, 2013). Salah satu usaha dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas produknya adalah dengan melibatkan atau berpartisipasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan melalui implementasi kualitas kehidupan kerja (Siagian, 2009). Kualitas dari kehidupan suatu kerja bisa membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman saat bekerja dan menjadi lebih produktif, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

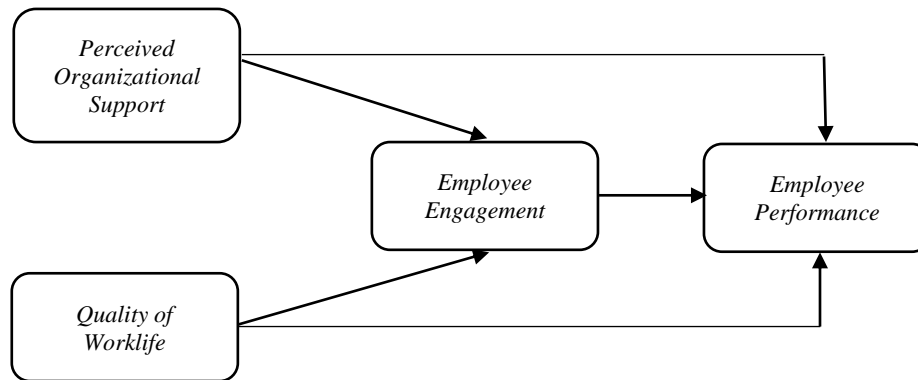
Selain itu, penerapan tujuan pada suatu perusahaan lebih maksimal apabila adanya keterlibatan yang tinggi pada karyawan. Apabila karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi maka kontribusi bisa lebih baik dan perusahaan yang juga bisa meningkatkan kinerja maupun produktivitas suatu karyawan. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja disuatu perusahaan tanpa memiliki keterlibatan tinggi maka dari itu tujuan suatu perusahaan tidak terpenuhi atau tercapai sehingga akhirnya usaha perusahaan yang dijalankan kurang mampu dalam hal meraih suatu kesuksesan.

Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa suatu kepemimpinan yang memiliki komponen atas pengaruh secara idealis, menginspirasi dalam hal mengenai motivasi yang kemudian bisa menghasilkan suatu suasana kerja yang bisa berkomitmen dalam rangka suatu pencapaian seperti tujuan serta visi yang ada pada perusahaan, suatu pemimpin bisa saja berperan atau dijadikan mentor dan dalam hal menghargai suatu kebutuhan pada individu akan dirasa secara mampu dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Namun terdapat juga perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan yang kurang baik misalnya pada saat jam kerja, karyawan asik bermain sosial media seperti facebook, instagram, ataupun bermain game di meja computer masing-masing sehingga dari hal ini menandai bahwa rasa semangat atau antusias pada karyawan bisa terlihat cenderung rendah terhadap hasil dari kerja mereka seperti kurangnya konsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja secara tepat waktu dan tidak sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Akbar, 2013).

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Hubungan Antar Variabel**



H1: Hubungan antara dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan

Rasool, *et al.* (2021) mengemukakan keterlibatan karyawan ialah suatu sumber hubungan fisik dan hal emosional antara karyawan dengan perusahaan tertentu. Seorang karyawan bekerja lebih progresif, membangun nilai atau reputasi perusahaan, dan antusias dalam bekerja apabila ada dukungan dari organisasi. Aktar dan Pangil (2017) menjelaskan organisasi yang memberikan banyak dukungan dan perhatian kepada karyawan bisa membuat karyawan merasa wajib dan lebih dedikasi terhadap pekerjaan mereka.

H2: Hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Karyawan merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya ketika mereka telah memperoleh dukungan organisasi. Dukungan tersebut cenderung berperan besar dalam melakukan tugas dan menunjukkan komitmen afektif terhadap organisasi sehingga karyawan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik (Astuty dan Udin, 2020). Dukungan organisasi yang positif akan mendorong karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan, komitmen, kontribusi untuk proses pencapaian suatu organisasi dan meningkatkan loyalitas kepada organisasi itu masing-masing (Saltson dan Nsiah, 2015).

H3: Hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan bisa mengarah pada perhatian, motivasi intrinsik, kreativitas, keaslian, perilaku etis dalam meningkatkan upaya dan karyawan yang lebih produktif sedangkan hasil kerja dari karyawan dalam suatu organisasi dapat meliputi loyalitas pelanggan, retensi karyawan, kesuksesan bisnis (Bedarkar dan Pandita, 2014). Karyawan yang terlibat pada pekerjaan lebih semangat dan memahami dalam pekerjaan mereka serta menunjukkan suatu loyalitas kepada suatu organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat pada pekerjaan mereka (Ismail *et al.*, 2018).

H4: Hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan

Sahni (2018) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan kepuasan suatu pekerjaan, kondisi, kesempatan untuk proses pertumbuhan, sosial dan budaya organisasi. Penerapan kualitas kehidupan kerja ini berhubungan dengan gaji, jam kerja, tunjangan, layanan, kepuasan dan motivasi di tempat kerja. Semakin besar pengaruh

keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin produktif karyawan dalam melakukan pertumbuhan suatu organisasi. Ho, *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mempertimbangkan pada penyusunan strategi dan tujuan organisasi atas kebutuhan karyawan sehingga keterlibatan karyawan dapat memperoleh manfaat secara langsung dari kualitas kehidupan kerja yang efektif.

H5: Hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Hermawati dan Mas (2017) menjelaskan kualitas dari kehidupan kerja tertentu bisa berpengaruh secara langsung terutama terhadap kinerja pada karyawan. Penerapan dari kualitas akan kehidupan kerja ini melalui dimensi proses pertumbuhan, perkembangan, partisipasi, upah, manfaat dan lingkungan suatu kerja di suatu perusahaan. Dengan adanya penerapan tersebut maka kinerja karyawan tentu semakin meningkat. Selain itu, indikator yang paling penting yakni melalui dimensi pertumbuhan dan perkembangan. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas akan kehidupan kerja bisa berjalan dengan baik jika pertumbuhan dan perkembangan yang dirasakan karyawan masih dalam keadaan atau kondisi yang baik.

H6: Hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi

Karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi yang rendah lebih diragukan. Sebaliknya, karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi lebih mudah dan nyaman dalam menerima lingkungan kerja. Hal ini bisa menunjukkan lebih banyak keterlibatan untuk bekerja dan ketika karyawan sudah bereaksi mencapai tujuan kelompok maka produktivitas atau kinerja karyawan meningkat (Nazir dan Islam, 2017).

H7: Hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi

Kualitas suatu kehidupan kerja dapat menggabungkan pada dua pandangan yakni faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti hubungan antar sesama rekan kerja dan faktor yang berhubungan dengan kehidupan pekerjaan seperti kepuasan dan kesejahteraan umum yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam bekerja (Sahni, 2018). Hasil penelitian dari Inceng, *et al* (2019), Dengan adanya kualitas suatu kehidupan kerja yang baik, karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan kinerja pada karyawan itu sendiri sedangkan semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan seperti tanggung jawab pekerjaan rendah, sering terlambat masuk kerja, bolos kerja dan menunda pekerjaan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dari penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, populasi yakni karyawan yang bekerja di perusahaan *freight forwarder* yang bertempat di Batam. Penelitian ini memiliki 22 buah dari pertanyaan yang ada pada suatu kuesioner seperti menggunakan perhitungan pada skala *Likert* 5 poin. Kuesioner dilakukan melalui *online google form* yang telah peneliti sebarkan lewat sosial media yang berupa *whatsapp*, *instagram*, *line* dan *facebook* dengan jumlah 270 karyawan.

Pengumpulan suatu data menggunakan *study one shot* dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan mulai dari bulan Januari 2022 hingga Maret 2022 dengan total responden yang kembali sebanyak 260 orang dan yang memenuhi syarat ada 250 orang. 10 sampel dihapus karena reponden menilai setiap pertanyaan pada poin sama. Jadi akhirnya terdapat 250 sampel yang *valid*.

#### IV. HASIL PENELITIAN

**TABLE 1 DEMOGRAPHIC INFORMATION**

<i>Demographic Information</i>		<i>Frequency (n= 250)</i>	<i>%</i>
<i>Gender</i>	<i>Male</i>	107	42,8
	<i>Female</i>	143	57,2
<i>Age</i>	<i>&lt; 25 years old</i>	103	41,2
	<i>26-35 years old</i>	106	42,4
	<i>36-45 years old</i>	36	14,4
	<i>46-55 years old</i>	5	2
<i>Education Level</i>	<i>Senior high school</i>	163	65,2
	<i>Bachelor degree</i>	86	34,4
	<i>Magister degree</i>	1	0,4
<i>Work Experience</i>	<i>1-2 years</i>	57	22,8
	<i>3-5 years</i>	98	39,2
	<i>5-10 years</i>	81	32,4
	<i>&gt;10 years</i>	14	5,6
<i>Position</i>	<i>CEO / Director</i>	7	2,8
	<i>Manager</i>	10	4
	<i>Supervisor</i>	10	4
	<i>Staff</i>	223	89,2

*Table 1* menyimpulkan suatu informasi demografi. Dari hasil perolehan data, kuesioner yang telah disebarakan dapat dilihat untuk responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi yakni 143 responden dengan selisih sekitar 14,4 persen. Data pada karakteristik usia menggambarkan bahwa responden berusia 26-35 tahun lebih tinggi daripada usia lainnya dengan 106 responden dan persentase 42,4%. Responden yang menjawab dengan tingkat pendidikan SMA/SMK mendominasi dengan jumlah responden yang paling banyak dengan berjumlah 163 responden (65,2%). Sebagian besar responden telah memiliki masa kerja dalam kurun waktu 3 sampai 5 tahun bekerja sebanyak 98 responden dengan persentase 39,2%. Data pada karakteristik posisi kerja menunjukkan bahwa responden yang bekerja dengan posisi staff atau karyawan mendominasi dengan jumlah responden yang lebih banyak yakni 223 responden dengan persentase 89,2%.

**TABLE 2 OUTER MODEL ANALYSIS**  
**Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Dukungan Organisasi	POS1	0,945	Valid
	POS2	0,960	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	QOWL1	0,936	Valid
	QOWL2	0,875	Valid
	QOWL4	0,696	Valid
	QOWL5	0,896	Valid
	QOWL7	0,892	Valid
	QOWL9	0,863	Valid
	QOWL10	0,722	Valid
	QOWL11	0,694	Valid
Keterlibatan Karyawan	EE1	0,868	Valid
	EE2	0,896	Valid
	EE3	0,630	Valid
	EE4	0,859	Valid
Kinerja Karyawan	EP1	0,748	Valid
	EP2	0,912	Valid
	EP4	0,788	Valid

Hasil uji dari metode atas validitas ini bisa digunakan melihat bagaimana hasil dari olah data responden misalnya valid atau tidak valid. Data dikatakan valid apabila loading factor sendiri memiliki syarat wajib >0,6 dan *Average Variance Extracted (AVE)* mencapai nilai >0,5, sedangkan data dikatakan tidak valid apabila nilai yang didapatkan dibawah 0,5. Jadi untuk menguji validitas digunakan AVE sebagai suatu konstruksi sebuah variabel valid atau tidak valid (Putra & Jason, 2021).

**Hasil Uji Validitas dari Masing-Masing konstruk**

Variabel	AVE	Kesimpulan
Dukungan Organisasi	0,908	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	0,684	Valid
Keterlibatan Karyawan	0,673	Valid
Kinerja Karyawan	0,671	Valid

Hasil uji validitas dari masing-masing konstruk bisa menunjukkan apakah variabel yang kita uji itu valid atau tidak valid. Suatu data dikatakan valid jika *Average Variance Extracted (AVE)* mencapai nilai >0,5, sedangkan data dikatakan tidak valid apabila nilai yang didapatkan dibawah 0,5. Jadi untuk menguji validitas digunakan AVE sebagai suatu konstruksi sebuah variabel valid atau tidak valid (Putra & Jason, 2021).

**Hasil Uji Validitas Diskriminan**

Variabel	Indikator	Dukungan Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja	Keterlibatan Karyawan	Kinerja Karyawan
Dukungan Organisasi	POS1	<b>0,945</b>	<b>0,777</b>	<b>0,747</b>	<b>0,78</b>
	POS2	<b>0,96</b>	<b>0,936</b>	<b>0,868</b>	<b>0,912</b>

Kualitas Kehidupan Kerja	QO WL1	<b>0,96</b>	<b>0,936</b>	<b>0,868</b>	<b>0,912</b>
	QO WL2	<b>0,876</b>	<b>0,875</b>	<b>0,778</b>	<b>0,828</b>
	QO WL4	0,442	0,696	0,583	0,638
	QO WL5	<b>0,911</b>	<b>0,896</b>	<b>0,807</b>	<b>0,86</b>
	QO WL7	<b>0,859</b>	<b>0,892</b>	<b>0,845</b>	<b>0,848</b>
	QO WL9	<b>0,823</b>	<b>0,863</b>	<b>0,797</b>	<b>0,811</b>
	QO WL1 0	0,5	<b>0,722</b>	0,616	0,689
	QO WL1 1	0,44	0,694	0,59	0,631
Keterlibatan Karyawan	EE1	<b>0,96</b>	<b>0,936</b>	<b>0,868</b>	<b>0,912</b>
	EE2	0,664	0,674	<b>0,896</b>	<b>0,799</b>
	EE3	0,476	0,672	0,63	0,641
	EE4	0,592	0,602	<b>0,859</b>	<b>0,731</b>
Kinerja Karyawan	EP1	0,574	<b>0,729</b>	0,646	<b>0,748</b>
	EP2	<b>0,96</b>	<b>0,936</b>	<b>0,868</b>	<b>0,912</b>
	EP4	0,61	0,641	<b>0,821</b>	<b>0,788</b>

Hasil dari uji validitas diskriminan akan diakui apabila telah mencapai nilai > 0,7. Pada tabel diatas akan dipaparkan hasil uji diskriminan yang dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
Dukungan Organisasi	0,899	0,952	<i>Reliable</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0,932	0,945	<i>Reliable</i>
Keterlibatan Karyawan	0,831	0,890	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,752	0,859	<i>Reliable</i>

Hasil dari suatu uji realibilitas ini menilai tanggapan dari responden konsisten atau reliabel. Dengan adanya uji reliabilitas ini, kita bisa melihat responden itu konsisten atau tidak dalam memberikan tanggapannya. Tentunya, kita dapat melihat melalui *Composite Reliability* (Putra & Jason, 2021). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila mencapai nilai diatas 0,6. Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa semua variabel telah mencapai angka sebesar 0,6 dan hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji reliabel.

**TABLE 3 INNER MODEL ANALYSIS**  
**Hasil Uji Direct Effect (Pengaruh Langsung)**

Pengaruh	Sample Mean	P-Values	Kesimpulan
Dukungan Organisasi => Keterlibatan Karyawan	0,214	0,008	H1: Signifikan Positif
Dukungan Organisasi => Kinerja Karyawan	0,082	0,029	H2: Signifikan Positif
Keterlibatan Karyawan => Kinerja Karyawan	0,523	0,000	H3: Signifikan Positif
Kualitas Kehidupan Kerja => Keterlibatan Karyawan	0,707	0,000	H4: Signifikan Positif
Kualitas Kehidupan Kerja => Kinerja Karyawan	0,403	0,000	H5: Signifikan Positif

Dalam melakukan uji inner model ini memiliki kegunaan tertentu dalam pengujian korelasi antar variabel laten baik itu korelasi *direct* ataupun *indirect*. Suatu variabel dinyatakan signifikan apabila nilai dari *T-Statistics* lebih dari 1,96 dan *P-Value* kurang dari 0,05. Berikut sajian kesimpulan data yang telah dibuat.

H1: Dukungan organisasi mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

Hasil *direct effect* di atas menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap keterlibatan karyawan yang dapat dilihat pada kolom *Sample Mean* dengan angka 0,214 dan juga kolom *P-Values* dengan angka 0,008 yang memiliki arti bahwa hubungan antar dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Ini menyiratkan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan suatu organisasi yang tinggi menjadi lebih terikat pada pekerjaan tertentu dan organisasinya. Hal ini juga memberikan keuntungan organisasi dalam proses pencapaian prestasi dan tujuan suatu organisasi tertentu. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Alvi, *et.al* (2014), Sihag (2020), Alshaabani, *et al* (2021), Tarasawatpipat, *et al* (2020), Dabke & Patole (2014) dan Doghan (2019).

H2: Dukungan organisasi mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil *direct effect* yang telah diolah memaparkan bahwa nilai *Sample Mean* memperoleh angka sebesar 0,082. Kemudian, untuk nilai dari *P-Value* 0,029 yang mana nilai tersebut juga dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan juga signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa dengan adanya dukungan tinggi yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja suatu karyawan dimana saat organisasi telah memberikan dukungan kepada karyawan, karyawan juga akan merasa berhutang budi kepada organisasi itu dan akan membalasnya dengan melakukan kinerja yang baik sehingga bisa menciptakan suatu hubungan yang lebih baik antara organisasi dengan karyawan. Hipotesis ini didukung oleh Nazir & Islam (2017), Astuty & Udin (2020), dan Saltson & Nsiah (2015).

H3: Keterlibatan karyawan mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil *direct effect* yang dipaparkan pada kolom nilai *Sample Mean* dengan angka 0,523 dan nilai *P-Value* dengan angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dan bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja secara satu tim, selalu melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab sepenuhnya akan tujuan maupun sasaran suatu organisasi tertentu tentunya memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Dhir & Shukla (2018), Ismail, *et al* (2018), Riyanto & Herlissha (2020), Nazir & Islam (2017), Uddin, *et al* (2017), Sugianingrat, *et al* (2018), Kuruppuge & Gregar (2017), Ahmed, *et al* (2017), Song, *et al* (2014), Mughal (2020), Balasuriya & Perera (2021), Sungmala & Verawat (2021).

H4: Kualitas kehidupan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

Hasil *direct effect* di atas terlihat adanya pengujian pengaruh langsung yang menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap keterlibatan karyawan dengan nilai *Sample Mean* dan nilai *P-Value* dengan angka 0,707 dan 0. Ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan pada karyawan tertentu secara baik sehingga kesadaran karyawan yang terlibat dalam bekerja mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas mereka. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Sahni (2018), Fanggalda, *et al* (2020), dan Ho, *et al* (2021).

H5: Kualitas kehidupan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil *direct effect* di atas memaparkan bahwa nilai *Sample Mean* memperoleh angka sebesar 0,403 yang berupa angka positif dan nilai *P-Value* memperoleh angka 0 yang memiliki arti bahwa hubungan antar kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Ini menyiratkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan suatu kerja bisa menciptakan kinerja yang baik. Dengan adanya peningkatan suatu harga diri serta perubahan atas dasar fisik dan emosional pada karyawan tertentu, karyawan tentunya memiliki suatu peluang untuk semakin tumbuh dan berkembang. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Inceng, *et al* (2019).

**Hasil Uji Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)**

<b>Pengaruh</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>P-Values</b>	<b>Kesimpulan</b>
Dukungan Organisasi => Keterlibatan Karyawan => Kinerja Karyawan	0,111	0,009	H6: Signifikan Positif
Kualitas Kehidupan Kerja => Keterlibatan Karyawan => Kinerja Karyawan	0,370	0,000	H7: Signifikan Positif

H6: Dukungan organisasi mempunyai hasil positif terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi.

Hasil *indirect effect* memaparkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan dengan memiliki nilai *Sample Mean* sebesar 0,111 dimana hasil tersebut berupa nilai positif dan juga nilai P-Values sebesar 0,009 yang juga memenuhi syarat dibawah 0,05 Hasil riset ini menunjukkan dukungan suatu organisasi merupakan faktor penting yang menunjang kinerja dan keterlibatan karyawan. Perusahaan yang memberikan penghargaan berupa perhatian, gaji, promosi, dan peduli terhadap suatu organisasi seperti sering dengar pendapat dan keluhan dari karyawan tertentu bisa membuat karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke organisasi sehingga lebih fokus dalam meningkatkan kinerja. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Nazir & Islam (2017) dan Mughal (2020).

H7: Kualitas kehidupan kerja mempunyai hasil positif terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi.

Hasil *indirect effect* memaparkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan dengan memiliki nilai *Sample Mean* dengan angka 0,370 dimana hasil tersebut berupa angka positif dan juga nilai P-values sebesar 0 yang memenuhi syarat dibawah 0,05. Hasil riset ini menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak tegang mementingkan kualitas kehidupan kerja seperti mengutamakan pada kesehatan, kesejahteraan karyawan dan kepuasan agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan tanpa merasa stress dan menyediakan kehidupan kerja yang menyenangkan. Dari hal tersebut karyawan merasa lebih ingin terlibat dan bekerja keras atas pencapaian target suatu usaha perusahaan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Hermawati & Mas (2017).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	Adjusted R-Square	Kesimpulan
Keterlibatan karyawan	0,816	Strong
Kinerja karyawan	0,954	Strong

Berdasarkan pada hasil olah data yang diperoleh memaparkan nilai *R-square* untuk variabel keterlibatan karyawan sejumlah 0,816 yang memiliki makna bahwa dampak dari suatu dukungan organisasi dan kualitas kehidupan suatu kerja mampu menjelaskan keterlibatan karyawan sebesar 81,6% dengan selisih 18,4% dan selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan yakni sebanyak 0,954 yang memiliki makna bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan sebesar 95,4% dan 4,6% merupakan penyebab lainnya yang tidak tercantum dalam model riset ini. Pada nilai R Square jika nilai yang diperoleh semakin tinggi maka model penelitian yang kita teliti semakin konsisten dan bagus.

**Hasil Uji Quality Index**

Communality	R Square	GoF	Kesimpulan
0,734	0,885	1,272	Weak

Berdasarkan tabel di atas pengujian pada quality index dinyatakan memiliki hasil yang lemah karena GoF lebih dari 0,10 yaitu 1,272.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dan kerangka teoretis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan suatu organisasi yang tinggi menjadi lebih terikat pada pekerjaan tertentu dan organisasinya. Perusahaan yang memberikan penghargaan berupa perhatian, gaji, promosi, dan peduli terhadap suatu organisasi seperti sering dengar pendapat dan keluhan dari karyawan tertentu bisa membuat karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke organisasi sehingga lebih fokus dalam meningkatkan kinerja.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan yaitu diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk pembagian kuesioner dapat diberikan secara langsung ke HRD perusahaan dengan menjelaskan maksud dan tujuan dari riset yang dilakukan untuk mempercepat proses penyebaran kuesioner ke karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in Hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- ASTUTY, I., & UDIN, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking*, 26(3), 971–989. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Riyanto, S., & Herlissha, N. (2020). Job Satisfaction Management, Work Motivation and Employee Engagement to Job Satisfaction Management, Work Motivation and Employee Engagement to Improve Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(7), 10–16. <https://doi.org/10.35629/8028-0907031116>
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance? Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>

- Kuruppuge, R. H., & Gregar, A. (2017). Family involvement, employee engagement and employee performance in enterprising family firms. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 65(5), 1695–1707. <https://doi.org/10.11118/actaun201765051695>
- Song, J. H., Lim, D. H., Kang, I. G., & Kim, W. (2014). Team performance in learning organizations: Mediating effect of employee engagement. *Learning Organization*, 21(5), 290–309. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2012-0049>
- Balasuriya, B. L. L. A., & Perera, G. D. N. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement in Selected Porcelain Manufacturing Companies in Sri Lanka. *Vidyodaya Journal of Management*, 7(2), 1–16. <https://doi.org/10.31357/vjm.v7iii.5093>
- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The Impact of Employee Engagement on Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(September), 1–8. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1091>
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285–300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>
- Fanggidae, T. S., Djani, W., & M.N.B, N. (2020). Analysis of the Effect of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Engagement at PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(02), 15–33.
- Inceng, P., Hamzah, D., & Umar, F. (2019). The Quality of Work Life (QWL) as a Determining Factor for Employee Performance of LPP TVRI South Sulawesi through Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(11), 693–698. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-08-2016-0070/full/html>
- Sihag, P. (2020). The mediating role of perceived organizational support on psychological capital – employee engagement relationship: a study of Indian IT industry. *Journal of Indian Business Research*, 13(1), 154–186. <https://doi.org/10.1108/JIBR-01-2019-0014>
- Tarasawatpipat, C., & Mekhum, W. (2020). The role of human resource practices on the employee engagement: The mediating role of perceived organizational support. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 361–370. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.47>
- Al Doghan, M. A. (2019). Examining the effects of perceived organizational support, a fair rewards system, training and development and information sharing on employees engagement in Saudi Arabia telecom sector. *Humanities and Social Sciences Letters*, 7(3), 181–190. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2019.73.181.190>
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation Effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior (Case Study in the Most Outstanding Cooperatives in East Java Province). *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158.