

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *JOB DEMANDS*  
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK*  
*ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABLE  
INTERVENING PADA PEGAWAI  
PT PLN CABANG BELAWAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : RIFKA ANANDA NST**  
**NPM : 2005160427**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 18 Oktober 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

### MEMUTUSKAN

Nama : RIFKA ANANDA NST  
NPM : 2005160427  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PT PLN CABANG BELAWAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

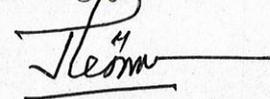
### TIM PENGUJI

Penguji I



Dra. Hanifa Yasin, S.E., M.Si

Penguji II



Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M

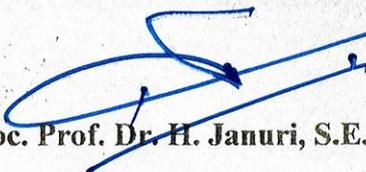
Pembimbing



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

### PANITIA UJIAN

Ketua



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama : RIFKA ANANDA NST  
N.P.M : 2005160427  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir: *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN JOB DEMANDS TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PEGAWAI PT PLN CABANG BELAWAN*

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Oktober 2024

Pembimbing

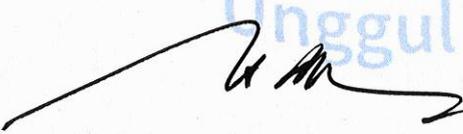


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : RIFKA ANANDA NST  
**NPM** : 2005160427  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Kosentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Tugas Akhir** : **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PEGAWAI PT PLN CABANG BELAWAN”.**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



METERAI  
TEMPEL  
E4AMX013194297

RIFKA ANANDA NST



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Rifka Ananda Nst  
NPM : 2005160427  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb. S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis dan pembahasan dikaitkan ke temuan penelitian, penerapan dari indikator pbg penelitian tersebut		J
Bab 5	Adapun di bawah ini terdapat kesimpulan dan implikasinya untuk penelitian dan lalu lain-lain.		J
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ala dan mememilih syairi ala kaftra uji tugas akhir.		J.

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Oktober 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

### **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK* *ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PEGAWAI PT PLN CABANG BELAWAN**

Oleh

**RIFKA ANANDA NST**

**2005160427**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Work Engagement* Pada PT PT PLN Cabang Belawan. *Job Demands* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan. *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* Pada PT PT PLN Cabang Belawan. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan. *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.

**Kata Kunci : *Quality Of Work Life, Job Demands, Job Satisfaction, Work Engagement***

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB DEMANDS ON JOB SATISFACTION WITH WORK ENGAGEMENT AS A VARIABLE INTERVENING FOR EMPLOYEES OF PT PLN BELAWAN BRANCH**

**By**  
**RIEKA ANANDA NST**  
**2005160427**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

The purpose of this research is to determine the influence of Quality of Work Life and Job Demands on Job Satisfaction with Work Engagement as an Intervening Variable in PT PLN Belawan Branch Employees, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that Quality of Work Life has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT PLN Belawan Branch. Quality of Work Life has a positive but not significant effect on Work Engagement at PT PLN Belawan Branch. Job Demands have a positive but not significant effect on Job Satisfaction at PT PLN Belawan Branch. Job Demands have a positive and significant effect on Work Engagement at PT PLN Belawan Branch. Work Engagement has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT PLN Belawan Branch. Work Engagement does not mediate the influence of Quality of Work Life on Job Satisfaction at PT PLN Belawan Branch. Work Engagement mediates the influence of Job Demands on Job Satisfaction at PT PLN Belawan Branch.

**Keywords: Quality of Work Life, Job Demands, Job Satisfaction, Work Engagement**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh *Quality Of Work Life Dan Job Demands Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan***”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah Mulkan Nasution dan Ibu tercinta Hasnah Nasution yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis sehingga berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi mama papa harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian saya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Ketua Jurusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan, meluangkan waktu dan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik mungkin.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E., MBA selaku dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik mungkin.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan tugas akhir ini.
10. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah jalannya pembuatan tugas akhir ini.
11. Sahabat penulis Laila Nuryani Nst dan Aisyah Arni Hsb yang telah memberi motivasi serta masukan.

12. Terakhir, untuk diri saya sendiri, atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih sudah kuat melewati segala lika liku yang terjadi dalam hidup sehingga bisa bertahan sampai dititik ini. Terima kasih pada jiwa dan raga yang masih tetap kuat dan waras hingga sekarang.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Oktober 2024  
Penulis

**RIFKA ANANDA NST**  
**2005160427**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Job Satisfaction .....	10
2.1.1.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i> .....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat <i>Job Satisfaction</i> .....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> .....	11
2.1.1.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i> .....	12
2.1.2 Work Engagement.....	13
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	13
2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan <i>Work Engagement</i> .....	15
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	16
2.1.2.4 Indikator <i>Work Engagement</i> .....	18

2.1.3 Quality Of Work Life .....	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Quality Of Work Life</i> .....	19
2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan <i>Quality Of Work Life</i> .....	20
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Quality Of Work Life</i> .....	20
2.1.3.4 Indikator <i>Quality Of Work Life</i> .....	22
2.1.4 Job Demands .....	24
2.1.4.1 Pengertian <i>Job Demands</i> .....	24
2.1.4.2 Dimensi <i>Job Demands</i> .....	25
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Demands</i> .....	26
2.1.4.4 Indikator <i>Job Demands</i> .....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	28
2.2.2 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	29
2.2.3 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	29
2.2.4 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	30
2.2.5 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	31
2.2.6 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Engagement</i> .....	31
2.2.7 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Engagement</i> .....	31
2.3 Hipotesis.....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	34
3.2.1 <i>Job Satisfaction</i> (Y).....	34
3.2.2 <i>Work Engagement</i> (Z) .....	35

3.2.3 <i>Quality Of Work Life (X1)</i> .....	35
3.2.4 <i>Job Demands (X2)</i> .....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.3.1 Tempat Penelitian.....	36
3.3.2 Waktu Penelitian .....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	40
3.6.2 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS).....	40
3.6.3 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	41
3.6.3.1 Construct reliability and validity.....	42
3.6.3.2 Discriminant Validity .....	42
3.6.4 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	42
3.6.4.1 Pengujian Hipotesis.....	42
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	45
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	46
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	46
4.1.3.1 Variabel <i>Job Satisfaction (Y)</i> .....	47
4.1.3.2 Variabel <i>Work Engagement (Z)</i> .....	49

4.1.3.3 Variabel <i>Quality Of Work Life</i> (X1) .....	51
4.1.3.4 Variabel <i>Job Demands</i> (X2).....	52
4.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	54
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (Inner Model) .....	60
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	66
4.3.2 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	67
4.3.3 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	68
4.3.4 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	69
4.3.5 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	71
4.3.6 Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Engagement</i> .....	72
4.3.7 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Engagement</i> .....	72
<b>BAB 5 PENUTUP</b> .....	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Lembur PT PLN Cabang Belawan.....	7
Tabel 3.1 Indikator <i>Job Satisfaction</i> .....	35
Tabel 3.2 Indikator <i>Work Engagement</i> .....	35
Tabel 3.3 Indikator <i>Quality Of Work Life</i> .....	36
Tabel 3.4 Indikator <i>Job Demands</i> .....	36
Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.6 Data Pegawai Pada PT PLN Cabang Belawan .....	38
Tabel 3.7 Instrument Skala Likert.....	39
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan. ....	46
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	47
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel <i>Work Engagement</i> .....	49
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel <i>Quality Of Work Life</i> .....	51
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel <i>Job Demands</i> .....	52
Tabel 4.8 Convergent Validity <i>Job Satisfaction</i> .....	55
Tabel 4.9 Convergent Validity <i>Work Engagement</i> .....	55
Tabel 4.10 Convergent Validity <i>Quality Of Work Life</i> .....	56
Tabel 4.11 Convergent Validity <i>Job Demands</i> .....	56
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability .....	57
Tabel 4.13 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	58
Tabel 4.14 Hasil Discriminant Validity .....	61
Tabel 4.15 R-Square.....	59
Tabel 4.16 F-Square .....	62
Tabel 4.17 Dirrect Effect.....	64
Tabel 4.17 Indirrect Effect .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model .....	56
Gambar 4.2 Path Coeffecient anf P-Value Inner Model .....	65

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan *Job Satisfaction* (Hasibuan & Wahyuni, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah *Job Satisfaction*. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, *Job Satisfaction* merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. *Job Satisfaction* merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak

senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Parlindungan et al., 2021). *Job Satisfaction* memberikan efek terhadap *output* dari sebuah proses dalam organisasi. *Job Satisfaction* yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. *Job Satisfaction* bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Harahap & Khair, 2019).

Pegawai yang memiliki *Job Satisfaction* cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution et al, 2018). *Job Satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena *Job Satisfaction* merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Farisi & Pane, 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu *Work Engagement*.

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji ataupun promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan emosional ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Nugroho & Putro, 2021).

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa nyaman dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Gulo, 2018). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu *Quality Of Work Life*.

*Quality Of Work Life* ini berupa suatu perasaan positif akan pekerjaan yang dilakukannya serta keseimbangan yang bagus baik antara kehidupannya dengan nilai-nilai pribadi dalam hal terpenuhi kebutuhannya. Hal yang menjadi pokok utama dalam kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana dampaknya bagi setiap individu itu serta pekerjaanlah yang dinilai dapat membuat orang menjadi baik bukan malah orang-orang yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

*Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu melengkapi kepentingan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu Perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga disebut sebagai persepsi yang dimiliki oleh pegawai apabila mereka ingin merasakan keamanan, puas serta mampu berkembang sebagaimana mestinya. Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa jauh para karyawan mampu mencukupi kebutuhan dari masing-masing mereka yang paling penting melalui pengalaman yang dikerjakan selama di Perusahaan (Ryandi, 2018). *Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014).

Fenomena permasalahan yang terjadi pada PT PLN Cabang Belawan menurut pra penelitian penulis pada pegawai yaitu pegawai yang tidak merasa puas dalam pekerjaan, artinya *Job Satisfaction* yang masih sangat rendah, hal tersebut karena Pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai sehingga kinerja yang menurun, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.

**Tabel 1.1 Data Lembur PT PLN Cabang Belawan**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Rata – Rata Hari Lembur Perbulan</b>	<b>Rata – Rata Jumlah Karyawan Lembur Perhari</b>	<b>Rata – Rata Jam Kerja</b>	<b>Rata – Rata Kelebihan Jam Kerja/Lembur</b>
Oktober	10	30	9.30	1.50
November	12	34	8.34	3.59
Desember	11	31	12.3	3.54
Januari	15	26	12.1	2.23
Februari	17	33	10.23	3.39
Maret	13	25	12.1	3.57

Sumber : PT PLN Cabang Belawan

Kemudian, *Work Engagement* yang juga masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari masih kurangnya kesadaran karyawan akan rasa memiliki perusahaan, sebahagian karyawan masih merasa jika ia mampu mencapai sebuah prestasi maka prestasi itu bukan menjadi prestasinya akan tetapi menjadi keberhasilan dari pimpinannya, sikap ini merupakan hal yang tidak boleh berlarut-larut bagi karyawan.

Permasalahan lain yaitu *Quality Work of Life* pada Perusahaan perlu ditingkatkan sebab masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya maka perlu bagi Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawannya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya, *Job Demands* yang dimiliki pegawai belum optimal, hal

tersebut karena pegawai merasa acuh tak acuh oleh Perusahaan, sehingga hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan saja dan tidak ingin berkembang maju.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai *Variable Intervening* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rasa ketidakpuasan yang rendah ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.
2. Peran pemimpin yang masih kurang efektif dalam mengarahkan para pegawainya sehingga *Work Engagement* yang rendah.
3. Persaingan antar karyawan dalam melayani konsumen menimbulkan lingkungan kerja yang buruk sehingga *Quality of Work Life* tidak baik.
4. *Job demands* terlihat dari konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan cara kerja buruk. *Job demands* tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapabilitas karyawan,

## **1.3 Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan *Quality Of Work Life*, *Job Demands*, *Job Satisfaction*

dan *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan. Adapun batasan lainnya pada objek penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT PLN Cabang Belawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Cabang Belawan?
2. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan?
3. Apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Cabang Belawan?
4. Apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan?
5. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Cabang Belawan?
6. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan?
7. Apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Cabang Belawan

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Cabang Belawan
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Cabang Belawan
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Demands* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada PT PLN Cabang Belawan

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Job Satisfaction**

###### ***2.1.1.1 Pengertian Job Satisfaction***

Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* orang tersebut.

*Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Hamali, 2018). *Job Satisfaction* merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian & Khair, 2018). *Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Farisi et al., 2022). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti

bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat *Job Satisfaction***

Manfaat *Job Satisfaction* (Robins & Corners, 2000) ialah sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Potensi perusahaan akan lebih maju
3. Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi
4. Menghasilkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan
5. Meningkatkan semangat kerja

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan

Pimpinan yang kurang memberikan rasa perhatian (perduli pada kondisi karyawan) sehingga kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan atasan tidak meningkat. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan saat bekerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak padarendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu :

1. Kepemimpinan

Pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator *Job Satisfaction***

*Job Satisfaction* adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. *Job Satisfaction* adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Syahputra, 2019) indikator *Job Satisfaction* yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Indikator yang digunakan untuk variabel *Job Satisfaction* menurut (Robins & Corners, 2000) yaitu:

1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang

menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. *Salary* (gaji/upah), Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. *Promotional opportunity* (kesempatan promosi), Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
4. *Supervisor* (pengawasan), Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. *Work relations* (rekan kerja), Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang „kuat“ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

## **2.1.2 Work Engagement**

### **2.1.2.1 Pengertian *Work Engagement***

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. *Work Engagement* atau diartikan keterikatan karyawan merupakan salah satu konsep yang

dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior* yang menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Adhan et al., 2019).

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji ataupun promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work Engagement* ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Asbari et al., 2021).

Dalam sebuah perusahaan, *Work Engagement* sangat penting untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. *Work Engagement* didefinisikan sebagai hubungan antara seorang karyawan dengan posisi di tempat dia bekerja dan mengekspresikan dirinya secara wajar secara fisik, kognitif dan emosional (Basamala & Piartirini., 2019).

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana & Frianto, 2021).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

### **2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan *Work Engagement***

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut dan banyak keuntungan yang dihubungkan dengan level *engagement* yang tinggi, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan keuntungan perusahaan
3. Kualitas kerja yang tinggi
4. Meningkatkan efisiensi kerja
5. Turnover yang rendah
6. Mengurangi ketidakhadiran
7. Meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan
8. Meningkatnya kepuasan pelanggan
9. Meningkatnya kepuasan karyawan
10. Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
11. Meminimalkan keluhan EEO atau Keterlibatan Karyawan *Opportunity*

Menurut (Becker & Klimoski, 1989) menyatakan bahwa tujuan sebagai berikut:

1. Mengukur Keterlibatan Karyawan

Alasan utama untuk menyusun survei keterlibatan adalah untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan. Dengan mengukur keterlibatan karyawan dalam organisasi. Faktor yang umumnya membuat karyawan merasa terlibat dengan

perusahaan adalah kemajuan karir, pengakuan prestasi kerja, peluang pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya perusahaan, dan sebagainya.

## 2. Mendengarkan Suara Karyawan

Survei keterlibatan sangat penting karena memberikan karyawan tempat mengemukakan umpan balik secara terbuka. Hal ini adalah kesempatan emas untuk membangun komunikasi dua arah dan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengembangan bersama tim manajemen. Terlibat secara aktif dalam proses perencanaan membuat karyawan menyadari bahwa keberadaan mereka dalam perusahaan sangat penting dan dihargai.

## 3. Membantu Perencanaan

Setelah menilai seberapa terlibat karyawan, perusahaan akan membuat rencana. Informasi yang diperoleh dari penilaian digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Perusahaan dapat mengembangkan rencana di seluruh perusahaan atau fokus langsung pada area tertentu

## 4. Meningkatkan Perumbuhan Perusahaan

Menilai keterlibatan juga akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sederhananya, umpan balik dari survei keterlibatan akan memberi informasi berharga yang dapat ditindaklanjuti. Saat penindaklanjutan dan penyelesaian berhasil, maka pertumbuhan perusahaan akan ikut tumbuh.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut (Kasmir, 2018) ada 7 faktor yang mempengaruhi terjadinya *Work Engagement*, yaitu:

### 1. *Recognition*

*Recognition* (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara reguler mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

### 2. *Empowerment*

*Empowerment* (pemberdayaan) Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

### 3. *Supportive feedback*

*Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

### 4. *Partnering*

*Partnering* (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima.

Sedangkan menurut (Putra & Fitria, 2019) yang terbagi atas tujuh faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* yang terdiri dari :

1. Lingkungan Kerja
2. Kepemimpinan
3. Hubungan Tim Dan Rekan Kerja
4. Pelatihan Dan Pengembangan Karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan Organisasi

## 7. Kesejahteraan Di Tempat Kerja.

### **2.1.2.4 Indikator *Work Engagement***

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Untuk mengukur *Work Engagement* dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Nanulaitta, 2018), yaitu sebagai berikut:

#### 1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

#### 3. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu

#### 4. Kerjasama antar pegawai

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 5. Kepuasan Kerja

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Prayogi et al., 2019) *Work Engagement* dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu :

1. *Vigor*, Adalah perilaku yang melibatkan energi yang besar dan kekuatan mental saat bekerja.
2. *Absorption*, merupakan aspek yang berpatokan pada konsentrasi dan keseriusan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan menyebabkan waktu terasa bergulir sangat cepat ketika seseorang sedang bekerja serta merasa berat untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan berakibat melupakan semua kegiatan yang ada disekitarnya.
3. *Dedication*, dapat dilihat dari keterlibatan individu dalam pekerjaan serta mengalami rasa antusias yang tinggi, kebanggaan, dan penuh makna.

### **2.1.3 Quality Of Work Life**

#### **2.1.3.1 Pengertian *Quality Of Work Life***

*Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu melengkapi kepentingan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu Perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga disebut sebagai persepsi yang dimiliki oleh pegawai apabila mereka ingin merasakan keamanan, puas serta mampu berkembang sebagaimana mestinya. Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa jauh para karyawan mampu mencukupi kebutuhan dari masing-masing mereka yang paling penting melalui pengalaman yang dikerjakan selama di Perusahaan (Ryandi, 2018).

*Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk usaha dari manajemen agar dapat meningkatkan mutu karyawan misalnya dengan saling menghargai serta selalu memberikan perhatian akan kondisi pekerjaan agar bisa menciptakan jalan

yang searah antara pekerjaan dengan hal-hal yang mempengaruhi pekerjaan. *Quality Of Work Life* dapat menimbulkan keinginan yang dimiliki oleh pegawai agar tetap menetap pada suatu Perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja maka akan sulit mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan (Wijayanti & Permoni, 2022).

*Quality Of Work Life* dipandang sebagai sebuah perkumpulan yang memiliki kesan bagi karyawan tentang keamanan saat bekerja serta keadaan untuk bisa terus melakukan perkembangan. Jadi *Quality Of Work Life* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bisa memenuhi kepentingan dari pribadinya sendiri serta agar tercipta karyawan dengan kualitas yang lebih baik (Nugroho et al., 2018).

#### **2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan *Quality Of Work Life***

*Quality of work life* merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan salah satu tugas komponen yang ada di organisasi. *Quality of work life* merupakan konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu pentingnya peran *Quality of work life* terhadap berbagai hasil kerja dan beberapa aspek dalam kerja seperti Kepuasan kerja Rohman (2012).

#### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life***

Adapun menurut (Ghasemi et al., 2021) faktor yang dapat mempengaruhi *Quality Of Work Life* terdapat dua faktor yaitu faktor pekerjaan ekstrinsik dan pekerjaan intrinsik, yaitu:

1. Faktor pekerjaan ekstrinsik:
  - a. Jam kerja, waktu yang digunakan dalam melakukan pekerja, yang dapat dilaksanakan mulai dari pagi hari, siang hari dan malam hari.
  - b. Kondisi kerja, segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.
2. Faktor pekerjaan intrinsik:
  - a. Sifat pekerjaan, suatu pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
  - b. Lingkungan sosial, lingkungan yang tempat berlangsung nya macam-macam interaksi sosial antara berbagai kelompok serta terkait dengan lingkungan alam dan lingkungan binaan (tata ruang).

Menurut (Wardani & Anwar, 2019) ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang yaitu:

1. Bekerja sendiri, setiap pekerjaan pasti membutuhkan keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Lembut tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang serta seberapa ahlinya mereka pada pekerjaannya, akan meningkatkan atau mengurangi Kepuasan kerja.
2. Supervisor, supervisor yang baik berarti memiliki kemauan untuk menghargai hasil kerja timnya.
3. Pekerja, faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, dengan jenis pekerja yang sama atau berbeda.

4. Promosi, faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/upah, faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

#### **2.1.3.4 Indikator *Quality Of Work Life***

*Quality Work of Life* adalah suatu usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan agar bisa menciptakan suatu keamanan serta rasa puas dalam bekerja. Menurut (Lubis et al., 2023) *Quality Work of Life* memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang tepat dan adil  
Kompensasi yang adil bisa memberikan motivasi bagi karyawan agar mampu bekerja dengan baik dalam Perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat  
Apabila lingkungan kerja yang dimiliki aman dan sehat maka kesejahteraan serta produktivitas dari para karyawan akan meningkat.
3. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan  
Memberikan kesempatan untuk bisa berkembang bagi karyawan sehingga dapat bermanfaat bagi sebuah perusahaan.
4. Interaksi sosial ditempat kerja  
Apabila terjadi interaksi sosial yang positif dalam lingkungan pekerjaan maka dapat memperkuat hubungan antara karyawan dengan Perusahaan.

## 5. Hak-hak pegawai dalam kantor

Apabila hak-hak karyawan dalam sebuah Perusahaan terpenuhi maka akan dapat menciptakan kepercayaan dari karyawan akan Perusahaan tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut (Azhari et al., 2022) indikator lain dari *Quality Work of Life* diantaranya sebagai berikut :

### 1. Kompensasi yang adil

Dalam sebuah Perusahaan setiap karyawan memiliki hak yang sama maka para pegawai harus menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka.

### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat para karyawan menjadi betah untuk berada di lingkungan pekerjaan tersebut.

### 3. Pengembangan kemampuan

Pengembangan kemampuan bagi setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk dapat mendukung pertumbuhan profesional mereka.

### 4. Pengembangan pegawai

Setiap Perusahaan tentu harus membantu meningkatkan potensi serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawainya.

### 5. Integrasi sosial

Dalam sebuah Perusahaan perlunya menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dalam Perusahaan tersebut.

### 6. Konstisionalisme

Dalam Perusahaan tentu pentingnya untuk menekankan keadilan serta aturan hukum yang berlaku dalam mengatur sebuah Perusahaan.

#### 7. Ruang hidup pegawai

Fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan bagi para karyawannya harus sesuai karena hal itu bagian dari kebijakan kesejahteraan.

#### 8. Relevansi sosial

Bagaimana sebuah Perusahaan mampu mencerminkan tanggung jawabnya serta dampaknya bagi lingkungan kerja dan pegawainya.

### **2.1.4 Job Demands**

#### **2.1.4.1 Pengertian *Job Demands***

*Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014). *Job Demands* adalah elemen-elemen fisik, sosial, dan organisasional dalam kegiatan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan (Gane et al, dalam Putra; 2010).

*Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love et al, dalam Putra; 2010).

*Job demands* tidak selalu memberikan dampak yang negatif, namun akan berdampak negatif jika membutuhkan usaha yang terlalu tinggi dalam mengerjakan tugas tersebut (Schaufeli & Bakker, 2004). Jika *job demands* terlalu tinggi akan memberikan efek negatif bagi karyawan sehingga diperlukan *job resources* untuk

mengurangi efek negatif *job demands*, membantu karyawan berkembang dalam bekerja dan membantu kinerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan. Nahrgang et al., 2011 menyatakan bahwa ada *job demands* yang mampu menjadikan karyawan merasa tertantang. *Job demands* yang menantang secara tidak langsung menjadikan karyawan dapat berkembang, belajar hal yang baru, mampu mencapai target yang telah ditetapkan, serta melatih karyawan bekerja lebih efektif.

#### **2.1.4.2 Dimensi Job Demands**

Karasek (dalam Hussain, 2011: 566) membagi empat dimensi yang menjadi penentu kuat lemahnya tuntutan dalam pekerjaan, yaitu :

##### *1. Qualitative demands*

*Qualitative demands* adalah sebuah tuntutan dari perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal agar memberikan keuntungan bagi perusahaan.

##### *2. Employee demands*

*Employee demands* adalah tuntutan dari perusahaan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Selain itu pegawai dituntut untuk memberikan performa dalam suatu perusahaan.

##### *3. Workload demands*

*Workload demands* adalah tuntutan dari perusahaan terhadap beban kerja pegawai yang ditingkatkan sehingga membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup baik agar dapat menyelesaikan tuntutan tersebut.

#### 4. *Conflict demands*

*Conflict demands* adalah tuntutan perusahaan terhadap pegawai terutama mengenai permasalahan internal yang dihadapi pegawai terhadap perusahaan. Dalam hal ini, pegawai diuntut untuk tidak membawa atau mencampur permasalahan pribadi ke dalam perusahaan.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Demands***

Menurut (Griffin, 2013) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi dari job demand menjadi empat, yaitu:

##### 1. *Work Schedulling*.

*Work Schedulling* merupakan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tuntutan tugasnya, dan untuk jenis pekerjaan tertentu *work schedulling* juga berkaitan dengan rotasi karyawan pada jadwal shift kerjanya.

##### 2. *Work load* dan *work pace*.

*Work load* dan *Work pace* adalah jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Work load* dan *work pace* merupakan hal yang mempengaruhi perilaku karyawan dan kesehatan mental karyawan.

##### 3. *Job Content*.

*Job content* adalah intensitas, muatan, dan siklus pekerjaan yang membutuhkan *skill* dan kreativitas karyawan. Lebih lanjut Sauter juga menyatakan bahwa *job content* yang terlalu ringan dan juga terlalu berat akan mempengaruhi perilaku karyawan.

#### 4. *Job Control*.

*Job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiliki. *Job control* bagi karyawan dapat meliputi : kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan.

#### 2.1.4.4 Indikator *Job Demands*

Indikator *Job Demands* yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti, 2014), yaitu:

##### 1. *Workload*

*Workload* merupakan *job demands* yang berhubungan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu.

##### 2. *Emotional demands*

*Emotional demands* adalah salah satu aspek terkait dengan usaha dalam menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi.

##### 3. *Mental demands*

*Mental demands* merupakan salah satu yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi.

Menurut (Nurendra & Supra, 2013), indikator *job demands* dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

##### 1. Beban Kerja

Beban kerja dapat berupa kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, dan

mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

## 2. Tuntutan Emosional

Mengacu pada komponen aktif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stress kerja.

## 3. Konflik Pekerjaan Rumah Tangga

Konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidak nyamanan dalam kedua posisi tersebut.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (*Quality Of Work Life* Dan *Job Demands*) terhadap variabel terikat (*Job Satisfaction*) dengan variabel intervening (*Work Engagement*). Menurut (Hartono & Wahyono, 2015) Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang dianggap penting.

### 2.2.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction*

*Quality work of life* memiliki peran yang penting dalam menciptakan suasana yang aman serta kepuasan kerja sehingga seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut menjadi manusia yang kompetitif dalam bekerja. (Astuti & Abdullah, 2017), (Gultom, 2017), (Lubis, 2015), (Fahmi, 2016) menyimpulkan bahwa secara parsial *Quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

### **2.2.2 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Engagement***

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. *Work Engagement* atau diartikan keterikatan karyawan merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior* yang menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Adhan et al., 2019).

(Hartono & Wahyono, 2015) dan (Kurniawan & Brian, 2022) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Brian, 2022) menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

### **2.2.3 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction***

Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* orang tersebut.

*Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). *Job Satisfaction* merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian & Khair, 2018). *Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Farisi et al., 2022). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

#### **2.2.4 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement***

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji ataupun promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work Engagement* ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Asbari et al., 2021).

Dalam sebuah perusahaan, *Work Engagement* sangat penting untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. *Work Engagement* didefinisikan sebagai hubungan antara seorang karyawan dengan posisi di tempat dia bekerja dan mengekspresikan dirinya secara wajar secara fisik, kognitif dan emosional (Basamala & Piartrini., 2019).

(Woy et al., 2014) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. (Muzaki, 2017) menyimpulkan bahwa

*Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. (Wantoyo, 2018) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Selain itu, (Rachmawati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

#### **2.2.5 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction***

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana & Frianto, 2021).

(Cardia et al., 2019) dan (Wantoyo, 2018) menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

#### **2.2.6 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement***

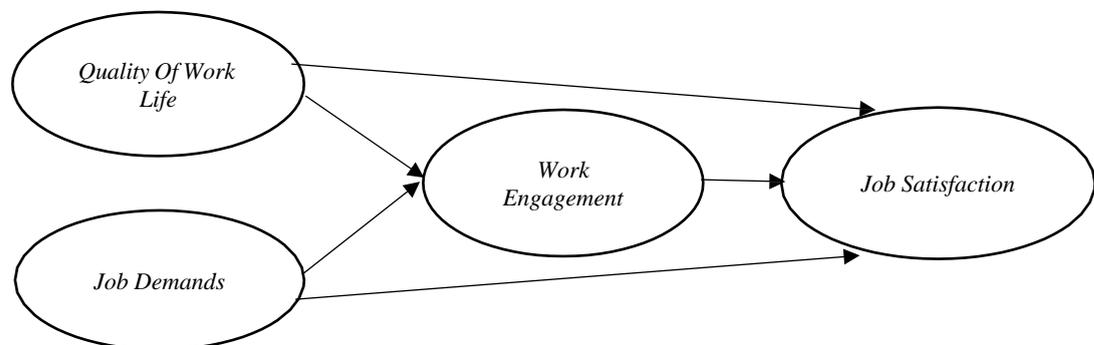
(Aditi & Hermansyur, 2018) dan (Rachmawati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement*.

#### **2.2.7 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement***

(Cardia et al., 2019) dan (Rachmawati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement*.

Selain itu, (Aditi & Hermansyur, 2018) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement*.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebas terhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.
2. *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.
3. *Job Demands* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.
4. *Job Demands* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.

5. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.
6. *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.
7. *Job Demands* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* Pada Pegawai PT PLN Cabang Belawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu *Quality Of Work Life* (X1) dan *Job Demands* (X2) sebagai variable bebas, *Job Satisfaction* (Y) sebagai variable terikat dan *Work Engagement* (Z) sebagai variable intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **3.2.1 *Job Satisfaction* (Y)**

*Job Satisfaction* adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu memenuhi kebutuhan,

keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas. Adapun indikator dari *Job Satisfaction* ialah :

**Tabel 3.1 Indikator *Job Satisfaction***

No	Indikator <i>Job Satisfaction</i>
1	<i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)
2	<i>Salary</i> (gaji/upah)
3	<i>Promotional opportunity</i> (kesempatan promosi)
4	<i>Supervisor</i> (pengawasan)
5	<i>Work relations</i> (rekan kerja)

Sumber : (Kasmir, 2018)

### 3.2.2 *Work Engagement* (Z)

*Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Paino et al., 2023). Adapun indikator dalam menilai *Work Engagement* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2  
Indikator *Work Engagement***

No.	Indikator <i>Work Engagement</i>
1	Ketepatan penyelesaian tugas
2	Kesesuaian jam kerja
3	Tingkat kehadiran
4	Kerjasama antar pegawai
5	Kepuasan Kerja

Sumber : (Nanulaitta, 2018)

### 3.2.3 *Quality Of Work Life* (X1)

*Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu melengkapi kepentingan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu Perusahaan. (Damayanti, 2021). Adapun indikator dalam menilai *Quality Of Work Life* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indikator *Quality Of Work Life***

No.	Indikator <i>Quality Of Work Life</i>
1	Kompensasi yang tepat dan adil
2	Lingkungan kerja yang aman dan sehat
3	Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan
4	Interaksi sosial ditempat kerja
5	Hak-hak pegawai dalam kantor

Sumber : (Lubis et al., 2023)

### 3.2.4 *Job Demands* (X2)

*Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Nanda & Aldo, 2021). Adapun indikator dalam menilai *Job Demands* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Indikator *Job Demands***

No.	Indikator <i>Job Demands</i>
1	<i>Workload</i>
2	<i>Emotional demands</i>
3	<i>Mental demands</i>

Sumber : (Bakker & Demerouti, 2014)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di Jalan Belawan Bahari, Medan Kota Belawan, Sumatera Utara, 20411.



### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT PLN Cabang Belawan yang berjumlah 93 pegawai. Pegawai tersebut terdiri dari karyawan, honor dan magang.

**Tabel 3.6**

**Data Pegawai Pada PT PLN Cabang Belawan**

No	Divisi	Jumlah
1	Manager Unit Layanan Pelanggan Belawan	1
2	Team Leader Teknik	1
3	Junior OP Distribusi	1
4	Team Leader Pelayanan Pelanggan	1
5	Junior OFF DAL Piutang	1
6	Team Leader Transaksi Energi	1
7	Junior Tecnician	1
8	Team Leader K3L KAM	1
9	Officer Kinerja	5
10	Bagian Teknik	13
11	Admin P2	8
12	Kordinator	12
13	Petugas Panca Meter	17
14	Petugas Pergantian Meter	10
15	Petugas Penarikan SR	10
16	Petugas Perampalan	10
Total		93

Sumber : PT PLN Cabang Belawan

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dengan jumlah 93 pegawai. Pegawai tersebut terdiri dari karyawan, honor dan magang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

**Tabel 3.7**  
**Instrumen Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **3.6 Teknik Analisis Data**

### **3.6.1 Analisis Data Kuantitatif**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

### **3.6.2 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)**

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator

dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*). *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen); (2) *F-square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen); dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model

analysis (outer model) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

### **3.6.3.1 Construct reliability and validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018)

### **3.6.3.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

### **3.6.4 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

#### **3.6.4.1 Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

### 1) *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

### 2) *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi

pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

### **3) Total Effect (Total Efek)**

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Tujuan analisis total effect (pengaruh keseluruhan) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Quality Of Work Life* (X1), 6 pernyataan untuk variabel *Job Demand* (X2), 10 pernyataan untuk variabel *Job Satisfaction* (Y), 10 pernyataan untuk variabel *Work Engagement* (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 93 Pegawai PT PLN Cabang Belawan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

##### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 93 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	54	58,06%
2	Perempuan	39	41,94%
	<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki - laki yaitu 54 orang atau 58,06% dan perempuan yaitu berjumlah 39 orang atau 41,94%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki - laki.

#### 4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 93 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	17	18,28%
2.	D-3	6	6,45%
3.	S-1	60	64,52%
4.	S-2	10	10,75%
	<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 17 orang, yang setara dengan 18,28% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 6,45%. Diikuti oleh 60 orang atau sekitar 64,52% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 10 orang, atau 10,75% dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT PLN Cabang Belawan, dengan jumlah sebanyak 60 orang atau sekitar 64,52% dari total responden.

#### 4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	19	20,43%
2.	3 Tahun	24	25,81%
3.	4 Tahun	9	9,68%
4.	> 5 Tahun	41	44,09%
	<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam Penelitian di PT PLN Cabang Belawan dapat dikelompokkan sebagai berikut; pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 19 responden, yang mencakup sekitar 20,43% dari total. Sementara itu, untuk masa kerja 3 tahun, terdapat 24 responden, atau sekitar 25,81% dari total responden. Jumlah responden dengan masa kerja 4 adalah 9 orang, atau sekitar 9,68%. Dan terakhir, terdapat 41 responden, atau sekitar 44,09% dari total, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa lebih dari 5 tahun, mencapai sekitar 44,09% dari total responden di PT PLN Cabang Belawan.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *Quality Of Work Life* (X1), *Job Demands* (X2), *Job Satisfaction* (Y), *Work Engagement* (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel *Job Satisfaction* (Y)

**Tabel 4.4**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Job Satisfaction* (Y)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	20,43%	68	73,12%	6	6,45%	-	-	-	-	93	100%
2	24	25,81%	56	60,22%	13	13,98%	-	-	-	-	93	100%
3	18	19,35%	61	65,59%	13	13,98%	1	1,08%	-	-	93	100%
4	21	22,58%	61	65,59%	11	11,83%	-	-	-	-	93	100%
5	21	22,58%	67	72,04%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%
6	22	23,66%	59	63,44%	12	12,90%	-	-	-	-	93	100%
7	27	29,03%	46	49,46%	20	21,51%	-	-	-	-	93	100%
8	18	19,35%	51	54,84%	24	25,81%	-	-	-	-	93	100%
9	21	22,58%	61	65,59%	11	11,83%	-	-	-	-	93	100%
10	21	22,58%	67	72,04%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jobdesk saya sehingga saya bisa mengerjakan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 (73,12%) responden.
2. Jawaban mengenai Pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan apabila pegawai harus menambah jam kerja (Lembur), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 (60,22%) responden.
3. Jawaban mengenai Saya menerima kenaikan gaji Berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
4. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
5. Jawaban mengenai Perusahaan melakukan promosi kepada pegawai secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 (72,04%) responden.
6. Jawaban mengenai Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 (63,44%) responden.
7. Jawaban mengenai Atasan saya memberikan pengarahan yang baik setiap melakukan pengawasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 (49,46%) responden.
8. Jawaban mengenai Atasan melakukan pengawasan agar pekerjaan sesuai dengan prosedur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 (54,84%) responden.

9. Jawaban mengenai Saya memiliki komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
10. Jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 (72,04%) responden.

#### 4.1.3.2 Variabel *Work Engagement* (Z)

**Tabel 4.5**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Work Engagement* (Z)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	Ss		S		Ks		Ts		Sts		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	29,03%	61	65,59%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%
2	28	30,11%	53	56,99%	12	12,90%	-	-	-	-	93	100%
3	33	35,48%	40	43,01%	18	19,35%	2	2,15%	-	-	93	100%
4	24	25,81%	45	48,39%	20	21,51%	3	3,23%	1	1,08%	93	100%
5	35	37,63%	53	56,99%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%
6	27	29,03%	54	58,06%	11	11,83%	1	1,08%	-	-	93	100%
7	35	37,63%	52	55,91%	6	6,45%	-	-	-	-	93	100%
8	40	43,01%	40	43,01%	13	13,98%	-	-	-	-	93	100%
9	34	36,56%	45	48,39%	13	13,98%	1	1,08%	-	-	93	100%
10	37	39,78%	45	48,39%	11	11,83%	-	-	-	-	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban mengenai Pada saat ditempat kerja saya merasa bersemangat dengan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
- Jawaban mengenai Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 (56,99%) responden.

3. Jawaban mengenai Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika suatu tidak berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 (43,01%) responden.
4. Jawaban mengenai Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 (48,39%) responden.
5. Jawaban mengenai Saya selalu hadir tepat waktu saat datang ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 (56,99%) responden.
6. Jawaban mengenai Saya selalu melibatkan diri setiap kegiatan yang diselenggarakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 (58,06%) responden.
7. Jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 (55,91%) responden.
8. Jawaban mengenai Saya membantu pekerjaan rekan kerja jika pekerjaan saya sudah selesai, begitu juga rekan kerja membantu saya dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 (43,01%) responden.
9. Jawaban mengenai Saya merasa puas dengan motivasi yang diberikan selama saya bekerja sehingga saya tidak terbebani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 (48,39%) responden.
10. Jawaban mengenai Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 (48,39%) responden.

#### 4.1.3.3 Variabel *Quality Of Work Life* (X1)

**Tabel 4.6**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Quality Of Work Life* (X1)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	23,66%	59	63,44%	12	12,90%	-	-	-	-	93	100%
2	27	29,03%	46	49,46%	20	21,51%	-	-	-	-	93	100%
3	18	19,35%	51	54,84%	24	25,81%	-	-	-	-	93	100%
4	21	22,58%	61	65,59%	11	11,83%	-	-	-	-	93	100%
5	21	22,58%	67	72,04%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%
6	19	20,43%	68	73,12%	6	6,45%	-	-	-	-	93	100%
7	24	25,81%	56	60,22%	13	13,98%	-	-	-	-	93	100%
8	18	19,35%	61	65,59%	13	13,98%	1	1,08%	-	-	93	100%
9	21	22,58%	61	65,59%	11	11,83%	-	-	-	-	93	100%
10	21	22,58%	67	72,04%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 (63,44%) responden.
2. Jawaban mengenai Saya menerima tunjangan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 (49,46%) responden.
3. Jawaban mengenai Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan saya selama saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 (54,84%) responden.
4. Jawaban mengenai Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tempat kerja saya nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.

5. Jawaban mengenai Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan keterampilan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 (72,04%) responden.
6. Jawaban mengenai Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan Keputusan dan penyelesaian masalah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 (73,12%) responden.
7. Jawaban mengenai Saya merasa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 (60,22%) responden.
8. Jawaban mengenai Organisasi tempat saya bekerja peduli terhadap semangat kerja yang dimiliki pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
9. Jawaban mengenai Di unit tempat saya bekerja, karyawan didukung untuk belajar dan berkembang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
10. Jawaban mengenai Unit tempat saya bekerja peduli terhadap seluruh pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 (72,04%) responden.

#### 4.1.3.4 Variabel *Job Demands* (X2)

**Tabel 4.7**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Job Demands* (X2)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	37,63%	53	56,99%	5	5,38%	-	-	-	-	93	100%
2	27	29,03%	54	58,06%	11	11,83%	1	1,08%	-	-	93	100%
3	35	37,63%	52	55,91%	6	6,45%	-	-	-	-	93	100%
4	40	43,01%	40	43,01%	13	13,98%	-	-	-	-	93	100%
5	34	36,56%	45	48,39%	13	13,98%	1	1,08%	-	-	93	100%

6	37	39,78%	45	48,39%	11	11,83%	-	-	-	-	93	100%
---	----	--------	----	--------	----	--------	---	---	---	---	----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

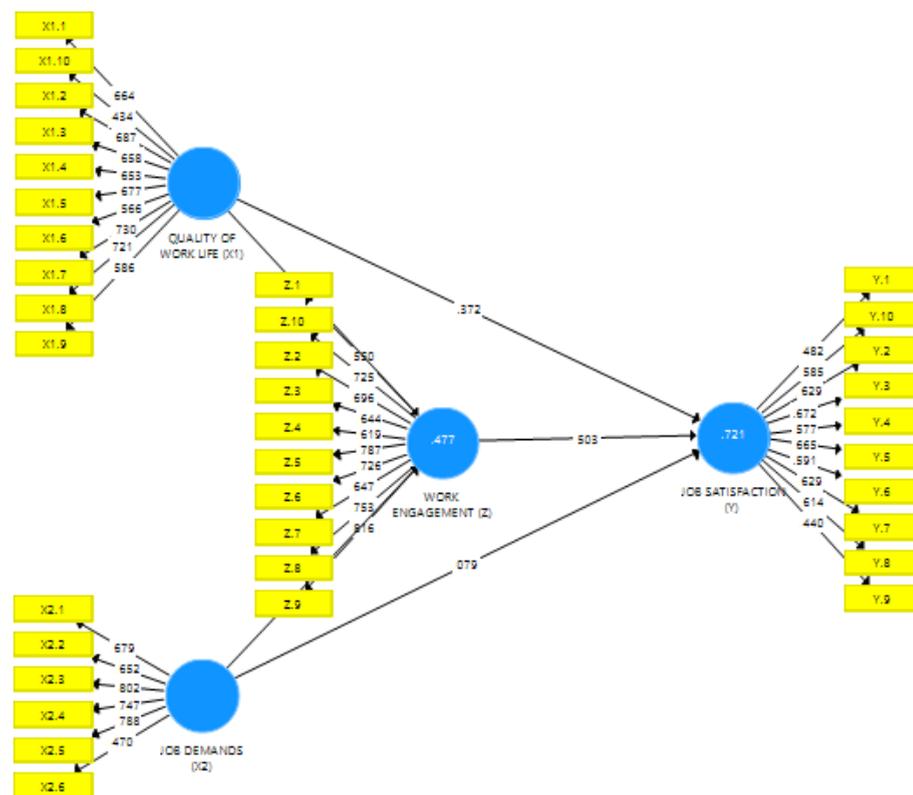
1. Jawaban mengenai Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak berlebihan sesuai dengan jobdesk saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 (72,04%) responden.
2. Jawaban mengenai Saya merasa dapat mengatasi segala pekerjaan yang diberikan Perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 (73,12%) responden.
3. Jawaban mengenai Saya merasa atasan memberikan motivasi yang baik sehingga saya dapat bekerja dengan tenang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 (60,22%) responden.
4. Jawaban mengenai Saya merasa atasan memberikan pengarahan secara adil kepada seluruh karyawan sehingga pekerjaan dilakukan secara lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
5. Jawaban mengenai Saya merasa rekan kerja bekerja secara positif sehingga lingkungan kerja berdampak positif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 (65,59%) responden.
6. Jawaban mengenai Saya merasa rekan kerja dapat memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 (72,04%) responden.

#### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### 1) *Construct Reliability and Validity*

###### a. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



**Gambar 4.1** *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

Indikator konstruk pada variabel *Job Satisfaction* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.8**  
***Convergent Validity Job Satisfaction***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loadig Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0.582	0.50	Valid
Y2	0.585	0.50	Valid
Y3	0.629	0.50	Valid
Y4	0.672	0.50	Valid
Y5	0.577	0.50	Valid
Y6	0.665	0.50	Valid
Y7	0.591	0.50	Valid
Y8	0.629	0.50	Valid
Y9	0.614	0.50	Valid
Y10	0.540	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Work Engagement* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9**  
***Convergent Validity Work Engagement***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loadig Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
Z1	0.550	0.50	Valid
Z2	0.725	0.50	Valid
Z3	0.696	0.50	Valid
Z4	0.644	0.50	Valid
Z5	0.619	0.50	Valid
Z6	0.787	0.50	Valid
Z7	0.726	0.50	Valid
Z8	0.647	0.50	Valid
Z9	0.753	0.50	Valid
Z10	0.816	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Quality Of Work Life* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
*Convergent Validity Quality Of Work Life*

<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.664	0.50	Valid
X1.2	0.534	0.50	Valid
X1.3	0.687	0.50	Valid
X1.4	0.658	0.50	Valid
X1.5	0.653	0.50	Valid
X1.6	0.677	0.50	Valid
X1.7	0.566	0.50	Valid
X1.8	0.730	0.50	Valid
X1.9	0.721	0.50	Valid
X1.10	0.586	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Job Demands* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
*Convergent Validity Job Demands*

<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0.679	0.50	Valid
X2.2	0.652	0.50	Valid
X2.3	0.802	0.50	Valid
X2.4	0.747	0.50	Valid
X2.5	0.788	0.50	Valid
X2.6	0.470	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

#### ***b. Composite Reliability***

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Job Demands (X2)</i>	0.876
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0.827
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	0.867
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.897

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Job Demands* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Job Demands* adalah  $0.876 > 0.6$ .
2. Variabel *Job Satisfaction* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Job Satisfaction* adalah  $0.827 > 0.6$ .
3. Variabel *Quality Of Work Life* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Quality Of Work Life* adalah  $0.867 > 0.6$ .
4. Variabel *Work Engagement* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Work Engagement* adalah  $0.897 > 0.6$ .

**c. Average Variance Extracted (AVE)**

*Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Job Demands (X2)</i>	0.702
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0.545
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	0.522
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.636

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Job Demands* adalah reliabel, karena nilai AVE *Job Demands* adalah  $0.702 > 0.5$ .
2. Variabel *Job Satisfaction* adalah reliabel, karena nilai AVE *Job Satisfaction* adalah  $0.545 > 0.5$ .
3. Variabel *Quality Of Work Life* adalah reliabel, karena nilai AVE *Quality Of Work Life* adalah  $0.522 > 0.5$ .
4. Variabel *Work Engagement* adalah reliabel, karena nilai AVE *Work Engagement* adalah  $0.636 > 0.5$ .

## **2. Discriminant Validity**

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0.90$  maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.14**  
**Hasil *Discriminant Validity***

	<i>Discriminant Validity</i>			
	<i>Job Demands (X2)</i>	<i>Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	<i>Work Engagement (Z)</i>
<i>Job Demands (X2)</i>				
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0.743			
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	0.900	0.822		
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.752	0.707	0.616	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction* nilai HTMT  $0.743 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel *Job Demands* terhadap *Quality Of Work Life* nilai HTMT  $0.900 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel *Job Demands* terhadap *Work Engagement* nilai HTMT  $0.752 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel *Job Satisfaction* terhadap *Quality Of Work Life* nilai HTMT  $0.822 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

5. Variabel *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* nilai HTMT  $0.707 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Work Engagement* nilai HTMT  $0.616 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### **4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)**

##### **1. Path Coefficient**

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

##### **a. R-Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $R^2 (adjusted) = 0.75$  berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai  $R^2 (adjusted) = 0.50$  berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai  $R^2 (adjusted) = 0.25$  berarti model adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.15**  
**R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0.503	0.486
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.396	0.383

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

1. Variabel Y (*Job Satisfaction*) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.486 artinya kemampuan variabel X1 (*Quality Of Work Life*) dan X2 (*Job Demands*) dalam menjelaskan variabel Y (*Job Satisfaction*) adalah sebesar 48,6% dengan demikian model tergolong model moderate (sedang).
2. Variabel Z (*Work Engagement*) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.383 artinya kemampuan variabel X1 (*Quality Of Work Life*) dan X2 (*Job Demands*) dalam menjelaskan variabel Z (*Work Engagement*) adalah sebesar 38,3% dengan demikian model tergolong model moderate (sedang).

**b. F-Square**

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R<sup>2</sup> saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $F^2 = 0.02$  berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai  $F^2 = 0.15$  berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3. Jika nilai  $F^2 = 0.35$  berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4.16**  
**F-Square**

	<i>Discriminant Validity</i>			
	<i>Job Demands (X2)</i>	<i>Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	<i>Work Engagement (Z)</i>
<i>Job Demands (X2)</i>		0.001		0.207
<i>Job Satisfaction (Y)</i>				
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>		0.204		0.015
<i>Work Engagement (Z)</i>		0.107		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

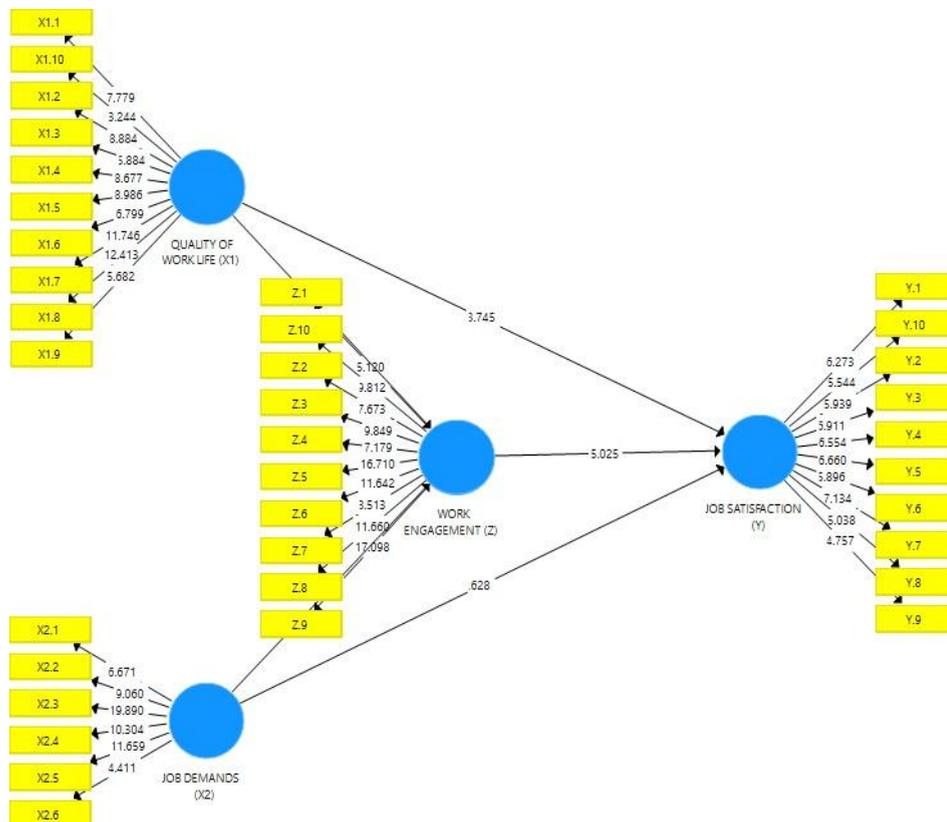
1. Pengaruh variabel X1 (*Quality Of Work Life*) terhadap Y (*Job Satisfaction*) memiliki nilai F-Square sebesar 0.204 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel X1 (*Quality Of Work Life*) terhadap Z (*Work Engagement*) memiliki nilai F-Square sebesar 0.015 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Z.
3. Pengaruh variabel X2 (*Job Demands*) terhadap Y (*Job Satisfaction*) memiliki nilai F-Square sebesar 0.001 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X2 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel X2 (*Job Demands*) terhadap Z (*Work Engagement*) memiliki nilai F-Square sebesar 0.207 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X2 terhadap Z.

5. Pengaruh variabel Z (*Work Engagement*) terhadap Y (*Job Satisfaction*) memiliki nilai F-Square sebesar 0.107 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel Z terhadap Y.

### c. *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



**Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping**

**Tabel 4.17**  
**Dirrect Effect**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>	<b>P-Value</b>
<i>Job Demands (X2) - &gt; Job Satisfaction (Y)</i>	0.042	0.045	0.193	0.218	0.828
<i>Job Demands (X2) - &gt; Work Engagement (Z)</i>	0.520	0.528	0.094	5.501	0.000
<i>Quality Of Work Life (X1) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>	0.471	0.469	0.133	3.545	0.001
<i>Quality Of Work Life (X1) -&gt; Work Engagement (Z)</i>	0.140	0.134	0.144	0.975	0.332
<i>Work Engagement (Z) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>	0.297	0.295	0.115	2.589	0.011

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.471 dan P-Value 0.001 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.
2. Variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.140 dan P-Value 0.332 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif namun tidak signifikan.
3. Variabel *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.042 dan P-Value 0.828 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif namun tidak signifikan.

4. Variabel *Job Demands* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.520 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.
5. Variabel *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.297 dan P-Value 0.011 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

#### ***d. Indirect Effect***

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

1. Jika nilai P-Value  $< 0.05$ , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.18**  
***Indirect Effect***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>	<b>P-Value</b>
<i>Job Demands (X2) -&gt; Work Engagement (Z) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>	0.154	0.155	0.068	2.277	0.025
<i>Quality Of Work Life (X1) -&gt; Work Engagement (Z) -&gt;</i>	0.042	0.039	0.053	0.790	0.431

<i>Job Satisfaction</i> (Y)					
--------------------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.042 dengan P-Value  $0.431 < 0.05$ , maka *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction*.
2. Pengaruh tidak langsung variabel *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.154 dengan P-Value  $0.025 < 0.05$ , maka *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction*.

### 4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 4.3.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.471 dan P-Value 0.001 ( $< 0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

*Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu melengkapi kepentingan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu Perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga disebut sebagai persepsi

yang dimiliki oleh pegawai apabila mereka ingin merasakan keamanan, puas serta mampu berkembang sebagaimana mestinya. Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa jauh para karyawan mampu mencukupi kebutuhan dari masing-masing mereka yang paling penting melalui pengalaman yang dikerjakan selama di Perusahaan (Ryandi, 2018).

*Quality work of life* memiliki peran yang penting dalam menciptakan suasana yang aman serta kepuasan kerja sehingga seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut menjadi manusia yang kompetitif dalam bekerja. (Astuti & Abdullah, 2017), (Gultom, 2017), (Lubis, 2015), (Fahmi, 2016) menyimpulkan bahwa secara parsial *Quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

#### **4.3.2 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Engagement***

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Quality Of Work Life* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.140 dan P-Value 0.332 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif namun tidak signifikan.

*Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk usaha dari manajemen agar dapat meningkatkan mutu karyawan misalnya dengan saling menghargai serta selalu memberikan perhatian akan kondisi pekerjaan agar bisa menciptakan jalan yang searah antara pekerjaan dengan hal-hal yang mempengaruhi pekerjaan. *Quality Of Work Life* dapat menimbulkan keinginan yang dimiliki oleh pegawai agar tetap menetap pada suatu Perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja maka akan sulit mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan (Wijayanti & Permoni, 2022).

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. *Work Engagement* atau diartikan keterikatan karyawan merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior* yang menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Adhan et al., 2019).

(Hartono & Wahyono, 2015) dan (Kurniawan & Brian, 2022) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Brian, 2022) menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

#### **4.3.3 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.042 dan P-Value 0.828 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif namun tidak signifikan.

*Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014). *Job Demands* adalah elemen-elemen

fisikal, sosial, dan organisasional dalam kegiatan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan (Gane et al, dalam Putra; 2010).

Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* orang tersebut.

*Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). *Job Satisfaction* merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian & Khair, 2018). *Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Farisi et al., 2022). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

#### **4.3.4 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement***

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Job Demands* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.520 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

*Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love et al, dalam Putra, 2010).

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji ataupun promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work Engagement* ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Asbari et al., 2021).

Dalam sebuah perusahaan, *Work Engagement* sangat penting untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. *Work Engagement* didefinisikan sebagai hubungan antara seorang karyawan dengan posisi di tempat dia bekerja dan mengekspresikan dirinya secara wajar secara fisik, kognitif dan emosional (Basamala & Piartirini., 2019).

(Woy et al., 2014) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. (Muzaki, 2017) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. (Wantoyo, 2018) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Selain itu, (Rachmawati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

#### **4.3.5 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.297 dan P-Value 0.011 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. *Work Engagement* atau diartikan keterikatan karyawan merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior* yang menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Adhan et al., 2019).

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana & Frianto, 2021).

(Cardia et al., 2019) dan (Wantoyo, 2018) menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

#### **4.3.6 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement***

Pengaruh tidak langsung variabel *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.042 dengan P-Value  $0.431 < 0.05$ , maka *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction*.

*Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Hamali, 2018). *Job Satisfaction* merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian & Khair, 2018). *Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Farisi et al., 2022). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Haraharp & Tirtayasa, 2020).

(Aditi & Hermansyur, 2018) dan (Rachmawati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement*.

#### **4.3.7 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement***

Pengaruh tidak langsung variabel *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.154 dengan P-Value  $0.025 < 0.05$ , maka *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction*.

Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* orang tersebut.

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji ataupun promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work Engagement* ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Asbari et al., 2021).

(Cardia et al., 2019) dan (Rachmawati et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement*. Selain itu, (Aditi & Hermansyur, 2018) menyimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement*.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.
2. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Work Engagement* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.
3. *Job Demands* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.
4. *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.
5. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.
6. *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.
7. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction* Pada PT PT PLN Cabang Belawan.

#### **5.2 Saran**

1. Pemimpin PT PT PLN Cabang Belawan diharapkan agar lebih memperhatikan *Quality Of Work Life* dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam bekerja.

2. Karyawan PT PT PLN Cabang Belawan diharapkan agar meningkatkan *Job Demands* dalam bekerja yang sudah sesuai dengan prosedur struktur organisasi serta tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Karyawan PT PT PLN Cabang Belawan diharapkan agar mampu meningkatkan *Job Satisfaction* untuk mengembangkan ide-ide inovasi baru bekerja.
4. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan *Work Engagement* dalam bentuk rasa kepeduliannya terhadap karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.
6. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengganti variable yang akan diteliti sehingga dapat memperluas penelitian.
7. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada pemilik perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 93 karyawan PT PT PLN Cabang Belawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Basalama, M. Z. S., & Piartrini, P. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 24.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, S., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 23(1). 23-37.

- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*. 1(1). 1-14.
- Gulo, Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 1-14.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). 10-19.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Hutriany, W., & Suarman, D. (2019). Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Performance Through Employees' Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) At Tirtauli Regional Water Company (Pdam) Pematangsiantar North Sumatra Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1-14.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.

- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM\_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.

- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan kinerja pegawai: peran kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1). 677-689.
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Putra, A. A., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(4), 1-12.
- Robinson, R., & Corners, S. (2000). *Manajemen* (edisi 7). Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 104–116.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 55–68.

<b>JOB SATISFACTION (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Work it self (pekerjaan itu sendiri)</b>						
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jobdesk saya sehingga saya bisa mengerjakan tepat waktu.					
2.	Pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan apabila pegawai harus menambah jam kerja ( Lembur).					
<b>Salary (gaji/upah)</b>						
3.	Saya menerima kenaikan gaji Berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
4.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku.					
<b>Promotional opportunity (kesempatan promosi)</b>						
5.	Perusahaan melakukan promosi kepada pegawai secara adil.					
6.	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan.					
<b>Supervisor (pengawasan)</b>						
7.	Atasan saya memberikan pengarahan yang baik setiap melakukan pengawasan.					
8.	Atasan melakukan pengawasan agar pekerjaan sesuai dengan prosedur.					
<b>Work relations (rekan kerja)</b>						
9.	Saya memiliki komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja.					
10.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan					

<b>WORK ENGAGEMENT (Z)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Ketepatan Penyelesaian Tugas</b>						
1.	Pada saat ditempat kerja saya merasa bersemangat dengan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
<b>Kesesuaian Jam Kerja</b>						
3.	Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika suatu tidak berjalan dengan baik					
4.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
5.	Saya selalu hadir tepat waktu saat datang ke kantor.					
6.	Saya selalu melibatkan diri setiap kegiatan yang diselenggarakan					
<b>Kerjasama Antar Pegawai</b>						
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
8.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja jika pekerjaan saya sudah selesai, begitu juga rekan kerja membantu saya dalam pekerjaan					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
9.	Saya merasa puas dengan motivasi yang diberikan selama saya bekerja sehingga saya tidak terbebani.					
10.	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					

<b>QUALITY OF WORK LIFE (X1)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kompensasi Yang Tepat Dan Adil</b>						
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja					
2.	Saya menerima tunjangan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
<b>Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Sehat</b>						
3.	Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan saya selama saya bekerja					
4.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tempat kerja saya nyaman					
<b>Kesempatan Untuk Mengembangkan Kemampuan</b>						
5.	Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan keterampilan.					
6.	Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan Keputusan dan penyelesaian masalah					
<b>Interaksi Sosial Ditempat Kerja</b>						
7.	Saya merasa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan					
8.	Organisasi tempat saya bekerja peduli terhadap semangat kerja yang dimiliki pegawainya					
<b>Hak-Hak Pegawai Dalam Kantor</b>						
9.	Di unit tempat saya bekerja, karyawan didukung untuk belajar dan berkembang					
10.	Unit tempat saya bekerja peduli terhadap seluruh pegawainya.					

<b>JOB DEMANDS (X2)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b><i>Workload</i></b>						
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak berlebihan sesuai dengan jobdesk saya.					
2.	Saya merasa dapat mengatasi segala pekerjaan yang diberikan Perusahaan.					
<b><i>Emotional Demands</i></b>						
3.	Saya merasa atasan memberikan motivasi yang baik sehingga saya dapat bekerja dengan tenang.					
4.	Saya merasa atasan memberikan pengarahan secara adil kepada seluruh karyawan sehingga pekerjaan dilakukan secara lancar.					
<b><i>Mental Demands</i></b>						
5.	Saya merasa rekan kerja bekerja secara positif sehingga lingkungan kerja berdampak positif					
6.	Saya merasa rekan kerja dapat memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaan.					

## Lampiran 1 Tabulasi Jawaban Kuisisioner Responden

<i>Quality Of Work Life</i>										
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3
13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
14	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
32	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
36	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
39	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2
40	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4
41	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
48	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5
49	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4
50	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3
51	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3

52	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3
55	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
56	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4
57	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4
58	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4
59	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
61	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
62	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
63	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4
64	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
65	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4
66	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5
67	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
68	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
69	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4
70	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3
71	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
72	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
73	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
75	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
76	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3
77	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4
78	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
79	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
80	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
81	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5
82	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
83	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
84	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
85	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
86	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5
87	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
88	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
89	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
90	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4
91	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5
92	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
93	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4

<i>Job Demands</i>						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	5	5	1
15	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	4	4	4
17	4	5	5	4	4	4
18	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	3	4	4
22	4	5	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	1
27	4	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5
29	2	4	2	1	1	4
30	5	4	4	4	4	5
31	5	4	5	5	5	4
32	4	4	5	5	5	4
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4
36	3	3	3	4	3	5
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	5	4
39	2	3	2	2	2	2
40	4	4	5	4	5	3
41	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4
47	5	3	3	4	4	5
48	5	3	2	4	2	2
49	5	2	2	2	3	5
50	2	3	2	4	4	5
51	3	3	4	4	3	3
52	5	4	4	4	5	5
53	3	4	5	3	4	3

54	3	4	5	4	4	4
55	4	4	4	5	5	4
56	5	5	5	3	4	4
57	4	4	3	3	3	1
58	4	5	3	3	4	4
59	3	4	4	4	3	2
60	4	4	5	5	5	3
61	4	4	4	5	5	4
62	5	5	4	4	4	5
63	2	3	3	5	5	4
64	3	5	4	5	5	5
65	4	5	5	5	5	4
66	5	5	4	4	4	3
67	4	4	5	5	4	5
68	4	4	4	4	3	4
69	3	3	4	4	5	5
70	4	3	4	5	3	3
71	5	4	4	5	5	3
72	5	5	4	5	5	5
73	4	2	4	4	4	4
74	4	5	5	3	5	4
75	5	5	4	4	5	4
76	5	4	5	4	4	5
77	4	4	5	5	3	3
78	5	4	5	4	5	5
79	5	5	4	5	3	4
80	4	5	5	4	4	4
81	4	4	4	4	5	4
82	5	5	3	4	4	4
83	4	4	3	4	3	5
84	4	4	4	3	4	4
85	4	4	4	5	4	5
86	5	4	4	5	5	4
87	5	5	4	5	4	5
88	5	4	4	4	3	4
89	5	5	5	5	4	5
90	4	4	5	5	4	4
91	5	5	4	4	5	4
92	4	5	5	4	4	4
93	4	5	5	5	5	4

<i>Job Satisfaction</i>										
NO	Y.1	Y.2	Y.2	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5

12	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	4	2	2	2	4	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
17	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3
22	1	4	1	4	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	3	4	5	3	2	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	2	1	3	2	4	2	1	4	2
30	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
32	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
36	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
39	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4
40	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4
48	5	4	5	3	5	5	4	3	2	4
49	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
50	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4
51	4	4	4	5	5	2	2	3	4	4
52	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
53	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4
54	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3
55	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
56	4	2	5	2	3	3	3	4	4	4
57	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4
58	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
59	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5
60	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
61	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5
62	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
63	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3
64	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3
65	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4



25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	2	4	1	3	4	2	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	4	4	2	2	4	2	2	1
30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
31	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
32	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
36	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
39	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
40	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4
48	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4
49	5	4	4	3	3	4	2	5	4	4
50	5	4	4	3	3	2	2	2	3	3
51	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
52	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3
53	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5
54	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
56	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4
57	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
58	5	4	2	3	4	4	3	2	2	4
59	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3
60	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4
61	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4
62	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4
63	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
64	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
65	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4
66	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
67	5	1	4	4	5	5	5	3	4	5
68	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5
69	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5
70	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
72	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
73	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5
74	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
75	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
76	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
77	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
78	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
79	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5

80	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4
81	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
82	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5
83	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
84	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
86	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
87	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
90	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
91	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
92	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
93	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5

## Lampiran 2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Hasil *Composite Reliability* & Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

#### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboa
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
JOB DEMANDS (X2)	.788	.789	.876	.702	
JOB SATISFACTION (Y)	.723	.727	.827	.545	
QUALITY OF WORK LIFE (X1)	.818	.824	.867	.522	
WORK ENGAGEMENT (Z)	.857	.859	.897	.636	

### Hasil Discriminant Validity

#### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Hete	
	JOB DEMANDS...	JOB SATISFACT...	QUALITY OF W...	WORK ENGAG...
JOB DEMANDS...				
JOB SATISFACTI...	.743			
QUALITY OF W...	.900	.822		
WORK ENGAG...	.752	.707	.616	

### R-Square

#### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
JOB SATISFACTION (Y)	.503	.486
WORK ENGAGEMENT (Z)	.396	.383

## F-Square

### f Square

	JOB DEMANDS...	JOB SATISFACT...	QUALITY OF W...	WORK ENGAG...
JOB DEMANDS (X2)		.001		.207
JOB SATISFACTION (Y)				
QUALITY OF WORK LIFE (X1)		.204		.015
WORK ENGAGEMENT (Z)		.107		

## Dirrect Effect

### Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
JOB DEMANDS (X2) -> JOB SATISFACTION (Y)	.042	.045	.193	.218	.828
JOB DEMANDS (X2) -> WORK ENGAGEMENT (Z)	.520	.528	.094	5.501	.000
QUALITY OF WORK LIFE (X1) -> JOB SATISFACTION (Y)	.471	.469	.133	3.545	.001
QUALITY OF WORK LIFE (X1) -> WORK ENGAGEMENT (Z)	.140	.134	.144	.975	.332
WORK ENGAGEMENT (Z) -> JOB SATISFACTION (Y)	.297	.295	.115	2.589	.011

## Indirrect Effect

### Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
JOB DEMANDS (X2) -> WORK ENGAGEMENT (Z) ...	.154	.155	.068	2.277	.025
QUALITY OF WORK LIFE (X1) -> WORK ENGAGE...	.042	.039	.053	.790	.431