

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Bagian ini memberikan penjelasan tentang teori yang terkait dengan variabel yang digunakan, yaitu *perceived organizational support (POS)*, *quality of work life (QWL)*, dan *employee engagement*, variabel tersebut akan di paparkan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement*

Employee engagement, yang pertama kali diperkenalkan oleh Saxena (2019), dianggap sebagai prediktor signifikan untuk peningkatan kinerja karyawan, profitabilitas yang meningkat, retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Istilah “*engage*” memiliki berbagai makna, dan peneliti memiliki interpretasi yang berbeda mengenai *engagement*. Ketika karyawan sangat berkomitmen dan berinvestasi secara mendalam untuk melakukan yang terbaik dalam tugas-tugasnya, karyawan lebih cenderung mengambil tindakan daripada bersikap pasif. Keterlibatan aktif ini adalah aspek penting dari *engagement*. *Employee engagement* adalah antusiasme yang dimiliki anggota organisasi terhadap pekerjaan, yang diekspresikan secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan tugas (Febriansyah & Ginting, 2020).

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan *engagement* sebagai kondisi positif, kepuasan, dan sikap terhadap lingkungan kerja yang ditandai dengan energi, komitmen, dan keterlibatan. *Engagement* adalah kondisi mental dan

emosional yang lebih stabil dan luas, yang tidak hanya terbatas pada subjek peristiwa individu atau perilaku spesifik. Definisi lain oleh Shahzadi dkk. (2014) menggambarkan *engagement* sebagai keadaan positif, bermakna, dan penuh motivasi yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketahanan, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* melibatkan perasaan bernilai, antusias, terinspirasi, berharga, dan menantang. Terakhir, *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh pada suatu tugas.

Morrison (2008) menjelaskan *employee engagement* sebagai komitmen emosional dan intelektual individu terhadap organisasi. Komitmen ini diukur melalui tiga perilaku utama yaitu berbicara positif tentang organisasi kepada rekan kerja dan pelanggan, memiliki gairah yang intens untuk menjadi bagian dari organisasi, bahkan jika mendapatkan peluang pekerjaan di tempat lain, dan menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* (EE) dianggap sebagai prediktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, profitabilitas, retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan kesuksesan organisasi. EE melibatkan rasa memiliki, kebanggaan, dan komitmen terhadap organisasi, serta mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* melibatkan tingkat energi tinggi, *dedication* mencakup perasaan bernilai dan antusiasme,

sedangkan *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh pada tugas. *Employee engagement* juga diartikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi, yang tercermin dalam perilaku positif, antusiasme, dan usaha ekstra.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah & Ginting (2020), teridentifikasi tiga faktor kunci yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*),

1) *Job resources*

Pertama, *job resources* mengacu pada berbagai aspek pekerjaan, baik yang bersifat fisik, sosial, maupun organisasional. *Job resources* memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, baik secara psikologis maupun fisiologis, yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, *job resources* juga berperan dalam membantu individu mencapai target pekerjaan, serta merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

2) *Saliency of job resources*

Saliency of job resources mengacu pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Pada hal ini, pentingnya *job resources* tidak hanya dilihat dari ketersediaannya, tetapi juga sejauh mana individu menganggapnya sebagai sesuatu yang berharga dan relevan dalam konteks pekerjaan.

Faktor ini menyoroti peran dukungan organisasi terhadap nilai sumber daya pekerjaan yang karyawan miliki.

3) *Personal resources*

Faktor terakhir yakni *personal resources* yang mengacu pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan, seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang terlibat (*engaged*) cenderung memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya. Ini dikarenakan karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat inisiatif yang tinggi, kemampuan untuk mengelola stres, dan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Menurut Lockwood (2007) *employee engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, yaitu:

1) Kualitas kehidupan di tempat bekerja

Kualitas kehidupan yang baik dan sesuai dengan karyawan bisa mendorong karyawan untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya. Seperti kompensasi yang layak yang diberikan perusahaan untuk karyawan memenuhi kebutuhannya, jaminan kesehatan yang memuaskan untuk setiap karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2) Komunikasi organisasional

Komunikasi yang efektif dan terjalin secara terbuka antara karyawan dan atasan yang ada di dalam perusahaan membuat pegawai merasa nyaman dan terikat dengan pekerjaannya.

3) Dukungan Organisasi

Penghargaan atau dukungan perusahaan terhadap kontribusi yang karyawan berikan serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan

4) Reputasi perusahaan

Reputasi, prestasi, nama baik perusahaan akan mempengaruhi rasa bangga yang akhirnya memacu semangat bekerja pegawai.

b. Indikator *Employee Engagement*

Dalam pemahaman *employee engagement*, terdapat beberapa indikator yang dapat menjadi pedoman untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan, yakni Scahufeli & Bakker (2010) :

1) Kekuatan (*Vigor*)

Indikator ini mengacu pada tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kekuatan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memiliki keinginan kuat untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mencerminkan bagaimana perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi mengidentifikasi pekerjaan sebagai pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang. Karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan.

3) Penyerapan (*Absorption*)

Indikator penyerapan menunjukkan tingkat konsentrasi dan minat mendalam karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasakan penyerapan dalam pekerjaan akan tenggelam sepenuhnya dalam tugasnya, waktu terasa berlalu dengan cepat, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan hingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

2. *Perceived Organizational Support (POS)*

Istilah *perceived organizational support (POS)* menurut Septiani & Frianto (2022) lebih merujuk pada suatu konsep dalam literatur keperilakuan yang membahas peran persepsi karyawan terhadap hubungan karyawan dengan organisasi tempat bekerja. Teori ini mengungkapkan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan dapat membentuk sikap dan perilaku individu di dalam organisasi tersebut (Firnanda & Wijayati, 2021).

Menurut Robbins & Judge (2018) kepercayaan karyawan pada perusahaan mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi biasanya memberi karyawan dukungan positif. Karyawan akan merasa didukung oleh perusahaan jika merasa dihargai secara adil, memiliki pengaruh dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, dan merasa atasan atau manajer mendukung tugas yang karyawan kerjakan. Pada hal ini, sikap yang ditunjukkan oleh organisasi dianggap sebagai stimulus yang dirasakan oleh karyawan, membentuk persepsi mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi (Ratnasari dkk., 2020).

Sedangkan menurut Firnanda & Wijayati (2021), POS dapat diartikan sebagai bentuk sikap atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang menjadi stimulus bagi karyawan untuk membentuk persepsi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawandan memperhatikan kesejahteraan hidup karyawan. Maka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan oleh organisasi menjadi indikator bahwa organisasi memberikan dukungan kepada anggotanya.

Adapun menurut Anggelina (2023) POS bukan hanya tentang dukungan finansial, tetapi juga melibatkan pengakuan terhadap kontribusi karyawan serta perhatian terhadap aspek kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Konsep ini menciptakan dasar bagi hubungan positif antara organisasi dan karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Jadi, berdasarkan berbagai definisi POS yang dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa POS merujuk pada konsep dalam literatur keperilakuan yang membahas persepsi karyawan terhadap hubungan karyawan dengan organisasi tempat bekerja. POS diartikan sebagai sikap yang meyakinkan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Definisi-definisi tersebut menekankan bahwa POS bukan hanya terkait dengan dukungan finansial, tetapi juga melibatkan pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan perhatian terhadap aspek kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, POS menciptakan dasar bagi hubungan positif antara organisasi dan karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

a. Indikator *Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived organizational support (POS) dapat diukur melalui beberapa indikator yang telah diidentifikasi. Menurut Eisenberger & Stinglhamber (2011), terdapat 8 indikator utama yang dapat menggambarkan tingkat POS dalam suatu organisasi:

1) Menghargai kontribusi karyawan

Mengukur sejauh mana organisasi menghargai dan memperhatikan kontribusi serta peran yang dimainkan oleh karyawan dalam lingkup pekerjaan.

2) Menghargai usaha ekstra karyawan

Menilai sejauh mana organisasi memberikan apresiasi terhadap usaha ekstra yang diberikan oleh karyawan di luar tugas pokok.

3) Respons terhadap keluhan karyawan

Tolak Ukur sejauh mana organisasi respons dan memberikan perhatian terhadap keluhan yang disampaikan oleh karyawan, serta kemampuan organisasi untuk menerima saran dan masukan dari karyawan.

4) Peduli terhadap kesejahteraan karyawan

Menilai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan selama menjalankan tugas pekerjaan.

5) Menghargai hasil kerja karyawan

Tolak ukur pada pencapaian dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Ini mencakup kualitas kerja, produktivitas, dan dampak positif yang dihasilkan.

6) Peduli terhadap kondisi kerja

Tolak ukur sejauh mana perusahaan memperdulikan kondisi kerja yang ada di lingkungan pekerjaan meliputi rekan kerja dan fasilitas penunjang pekerjaan

7) Perhatian dan dukungan organisasi terhadap karyawan

Mengukur sejauh mana organisasi peduli dan memberikan dukungan kepada karyawan, menunjukkan bentuk perhatian dari organisasi terhadap karyawan.

8) Pride atas keberhasilan karyawan

Sejauh mana organisasi mengakui pencapaian dan keberhasilan yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

3. *Quality of Work Life (QWL)*

Menurut Lovirea (2016) *quality of work life (QWL)* merujuk pada sebuah tingkat kesenangan atau ketidaknyamanan yang dialami seseorang atau individu dalam lingkungan kerjanya. Tujuan utama dari QWL adalah menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan dan sekaligus mendukung produktivitas. Selain itu, menurut Roy (2022), QWL menekankan bahwa lingkungan kerja dan segala aspek pekerjaan harus disesuaikan dengan kebutuhan orang-orang dan perkembangan teknologi.

Definisi QWL oleh Soetjipto (2017) menjelaskan bahwa QWL merupakan suatu pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan potensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini merupakan upaya pemimpin untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi dan organisasi itu sendiri secara bersamaan dan berkelanjutan.

Menurut Andi (2023), QWL juga merupakan filsafat manajemen yang memandang manusia, pekerjaan, dan organisasi sebagai satu kesatuan.

Unsur-unsur pokok dalam filsafat QWL mencakup kepedulian manajemen terhadap dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi, serta pentingnya karyawan dalam proses pengambilan keputusan terutama terkait pekerjaan, karier, penghasilan, dan nasib karyawan dalam dunia kerja.

Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan QWL sebagai suatu proses bagaimana organisasi merespon kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk memutuskan untuk mendesain kehidupannya di dalam ruang lingkup pekerjaan. Istilah “kualitas kehidupan kerja” pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, namun perhatian terhadapnya meningkat setelah *United Auto Workers* dan *General Motors* mengadopsi praktik QWL untuk merubah sistem kerja (Soetjipto, 2017).

Ada dua pandangan mengenai makna dari QWL. Pandangan pertama menyatakan bahwa QWL melibatkan sejumlah kondisi atau keadaan dan praktik untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup pemerdayaan pekerjaan, supervisi demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan lain mengatakan bahwa QWL adalah persepsi karyawan terhadap rasa aman, kepuasan relatif, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang sebagaimana mestinya (Elitan, 2015).

Hantono dkk. (2022) mengartikan QWL sebagai setiap upaya perbaikan yang terjadi pada semua tingkatan organisasi untuk meningkatkan efektivitasnya melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Dengan demikian, QWL tidak hanya

menguntungkan individu karyawan tetapi juga berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi *quality of work life* (QWL) di atas, peneliti menyimpulkan bahwa QWL merujuk pada tingkat kepuasan atau ketidaknyamanan individu dalam lingkungan kerjanya, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan peluang untuk pengembangan. Menurut Luthans (2017) QWL berfungsi sebagai penghubung antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan untuk mengubah kondisi di tempat kerja agar hubungan antara karyawan dan organisasi mengarah pada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti menjadikan QWL sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, menurut peneliti QWL diartikan sebagai upaya perbaikan pada semua tingkatan organisasi untuk meningkatkan efektivitas melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia, memberikan dampak positif pada individu karyawan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

a. Indikator *Quality of Work Life* (QWL)

Quality of Work Life (QWL), atau kualitas kehidupan kerja, dapat diukur melalui bagaimana persepsinya para karyawan di sebuah perusahaan terhadap keamanan, kepuasan relatif, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang sebagaimana mestinya (Eriana & Farizy, 2021). Berikut adalah beberapa indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Roy (2022):

1) Partisipasi karyawan

Perusahaan memberikan berbagai peluang serta berbagai harapan kepada seluruh karyawan yang ada untuk bisa berpartisipasi aktif dan memberikan ide, kritik, dan saran untuk kemajuan perusahaan.

2) Penyelesaian konflik

Perusahaan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik, baik itu antara karyawan, semua personil perusahaan, maupun manajemen perusahaan.

3) Komunikasi

Terdapat komunikasi yang efektif antara semua karyawan dan semua atasan yang ada di dalam perusahaan ataupun yang ada di dalam sebuah organisasi.

4) Kesehatan kerja

Perusahaan yang sudah memberikan berbagai jaminan kesehatan bagi seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan, baik kesehatan secara jasmani maupun rohani, yang memuaskan untuk setiap karyawan, dengan harapan karyawan tidak akan berpaling dari perusahaan.

5) Keselamatan kerja

Keselamatan dan antisipasi terhadap risiko kecelakaan kerja diperhatikan oleh perusahaan, termasuk penyediaan alat-alat penanggulangan pertama ketika kecelakaan terjadi.

6) Keamanan kerja

Perusahaan menyediakan berbagai alat pendukung untuk menciptakan suasana kerja yang aman.

7) Kompensasi yang layak

Kompensasi yang layak yakni serupa material maupun imaterial, diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk timbal balik atau penghargaan atas kinerja karyawan.

8) Rasa bangga

Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik di mata masyarakat.

9) Pengembangan karir

Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan kepada setiap karyawan untuk pengembangan karir.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun dalam penelitian ini, peneliti memberikan gambaran dari beberapa penelitian terdahulu yang serupa, sebagai referensi dalam penelitian. Adapun beberapa ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Tema Penulisan, dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i> : Studi Kasus di PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur. (Wahyuni, 2019)	Variabel : - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Talent Management</i> (TM) - <i>Employee Engagement</i> (EE) - <i>Employee Performance</i> (EP) Analisis Data : <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan program <i>smart PLS3</i>	a. <i>Perceived organizational support</i> (POS) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . b. <i>Talent management</i> (TM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . c. <i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel <i>intervening</i> . d. <i>Talent management</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel <i>intervening</i> .
2	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX), <i>Perceived Organizational Support</i> (POS), Dan <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Pismatex Pekalongan) (Andi, 2022)	Variabel : - <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Quality of Work Life</i> (QWL) - <i>Employee Engagement</i> Analisis Data : Analisis regresi berganda dengan SPSS	a. LMX memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . b. POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . b. QWL juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
3	<i>Effect Of Perceived Organizational Support, Quality Of Work-Life And</i>	Variabel :	a. Pengaruh POS dan keterlibatan karyawan tidak berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan,

No	Tema Penulisan, dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	<p><i>Employee Engagement On Employee Performance</i></p> <p>(Dewi dkk., 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Quality of Work Life</i> (QWL) - <i>Employee Engagement</i> - <i>Employee Performance</i> <p>Analisis Data : Pendekatan deskriptif dan inferensial dengan menggunakan <i>smart PLS3</i></p>	<p>tetapi berhubungan signifikan dengan keterlibatan karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> b. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. c. Dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan.
4	<p>Dukungan Organisasi yang Dirasakan Terhadap Keterlibatan Karyawan dan Dampak Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>(Sulistyawati & Sufriadi, 2020)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Employee Engagement</i> (EE) - <i>Employee Job Satisfaction</i> (EJS) <p>Analisis Data : Analisis hierarki dengan bantuan SPSS versi 21</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. b. Dukungan organisasi yang dirasakan juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. c. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. d. Keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan administratif.
5	<p>Peran Mediasi <i>Quality of Work Life</i> yang Dipengaruhi <i>Burnout</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i></p> <p>(Supriadi & Setiadi, 2023)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Burnout</i> - <i>Quality of Work Life</i> (QWL) - <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Burnout</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i>. b. <i>Quality of work life</i> berpengaruh dan signifikan secara parsial pada <i>employee engagement</i>.

No	Tema Penulisan, dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
		Analisis Data : Pendekatan riset kausal, diolah menggunakan <i>smart PLS</i> versi 3.2.9	c. <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>quality of work life</i> . d. <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> melalui variabel <i>quality of work life</i> .
6	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat) (Anggelina, 2023)	Variabel : - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - Budaya Organisasi - <i>Employee Engagement</i> Analisis Data : <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	a. Variabel <i>perceived organizational support</i> (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . c. Secara bersama-sama (simultan), kedua variabel POS dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . d. Dari perspektif ekonomi Islam, <i>employee engagement</i> dipandang sebagai bentuk komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan usaha dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, yang dianggap sebagai rahmat Allah SWT.
7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada BPJS Ketenagakerjaan (Septiani & Frianto, 2023)	Variabel : - <i>Work-Life Balance</i> - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Employee Engagement</i> Analisis Data : Teknik <i>Multiple Linear Regression</i>	a. <i>Work-life balance</i> tidak memiliki dampak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . b. Kondisi <i>work-life balance</i> pada karyawan tidak menjadi faktor vital dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan. c. Sebaliknya, ketika dilihat pada variabel POS, terbukti memiliki dampak signifikan dan positif terhadap <i>employee engagement</i> .

No	Tema Penulisan, dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
		menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25	<p>d. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dengan perusahaan.</p> <p>e. <i>Work-life balance</i> dan POS secara signifikan dan positif mempengaruhi <i>employee engagement</i>.</p>
8	<p><i>Influence of Perceived Organizational Support on the Work Quality of Employees in Beijing Kehai Zhineng Technology Co., Ltd</i></p> <p>(Lyu & Tarndamrong, 2023)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Personal factors</i> - <i>Perceived Organizational Support</i> - <i>Work Life Quality</i> <p>Analisis Data : Analisis regresi berganda</p>	<p>a. Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan pada tingkat yang tinggi. Sebagian besar karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja dengan signifikansi statistik pada tingkat 0,01</p> <p>b. Kekuatan prediksi sebesar 71,20%. memberikan rekomendasi kepada perusahaan berdasarkan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.</p>
9	<p>Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan <i>Job Satisfaction</i> (JSS) terhadap <i>Employee Engagement</i> (UWES) di Jawaracorpo.</p> <p>(Widodo, 2021)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Job Satisfaction</i> (JSS) - <i>Employee Engagement</i> (UWES) <p>Analisis Data : Analisis regresi berganda dan <i>path analysis</i>, dengan menggunakan <i>Smart PLS</i></p>	<p>a. Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> di Jawaracorpo.</p> <p>b. <i>Job satisfaction</i> berperan sebagai mediator antara POS dan <i>employee engagement</i> pada karyawan.</p> <p>c. Implikasi utama dari penelitian ini adalah pentingnya dukungan organisasi dalam membangun <i>employee engagement</i>.</p> <p>d. <i>Job satisfaction</i> berperan krusial sebagai mediator yang memfasilitasi hubungan antara POS dan <i>employee engagement</i>.</p>

No	Tema Penulisan, dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
10	<p><i>The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement</i></p> <p>(Nurcholis & Budi, 2020)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational Culture</i> - <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> - <i>Employee Engagement</i> <p>Analisis Data : Teknik analisis regresi berganda, diolah dengan menggunakan program SPSS 23</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Perceived organizational support (POS)</i> berpengaruh baik secara parsial maupun stimulant dapat meningkatkan <i>employee engagement</i>. b. <i>Organizational culture</i> berpengaruh baik secara parsial maupun stimulant dapat meningkatkan <i>employee engagement</i>. c. Pengaruh antara variabel <i>organizational culture</i> dan POS memberikan kontribusi terhadap <i>employee engagement</i> sebesar 94,8%
11	<p>Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>(Avianto dkk., 2019)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia - Persepsi Dukungan Organisasi - Keterikatan Karyawan - Kualitas Kerja <p>Analisis Data : Analisis data menggunakan teknik SEM. Pengelohan data dengan menggunakan <i>Smart PLS</i> versi 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. QWL berpengaruh signifikan terhadap EE b. POS tidak berpengaruh positif terhadap perilaku EE c. Praktik MSDM tidak signifikan pada perubahan EE d. POS memberikan dampak positif terhadap QWL e. Praktik MSDM berpengaruh secara signifikan terhadap QWL f. POS terbukti secara tidak langsung mempengaruhi EE, melalui variabel antara atau intervening QWL g. Praktik MSDM terbukti secara tidak langsung mempengaruhi EE, melalui variabel antara atau intervening QWL

No	Tema Penulisan, dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
12	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru (Suhardi, 2023)	Variabel : - Persepsi Dukungan Organisasi - Kualitas Kehidupan Kerja - Kinerya Analisis Data : Analisis jalur (<i>path analys</i>).	a. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja b. QWL berpengaruh positif terhadap kinerja c. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap QWL



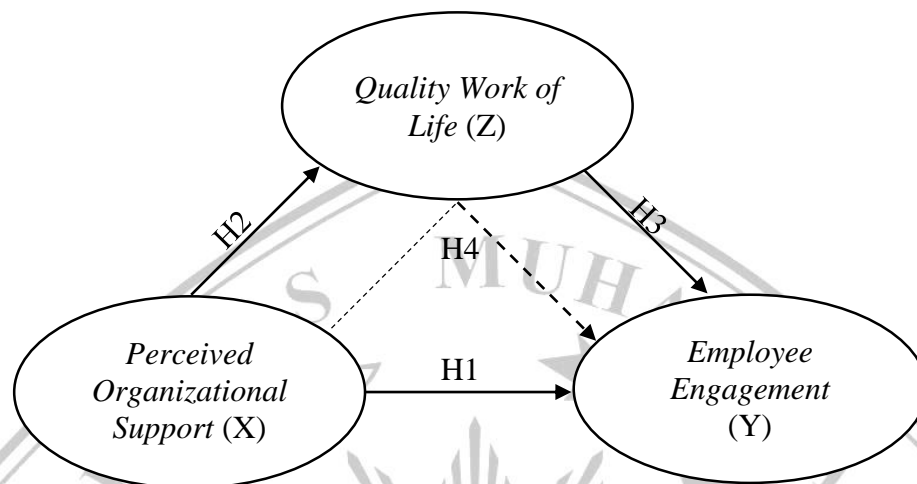
Penelitian ini merangkum temuan dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel *perceived organizational support* (POS) dan *quality of work life* (QWL) pada karyawan. Kesamaan dalam fokus penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah adanya penekanan terhadap peran POS dalam memengaruhi tingkat *employee engagement*. Semua penelitian tersebut menyoroti dampak positif POS terhadap keterikatan karyawan, menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan kualitas pengabdian karyawan terhadap pekerjaan.

Di sisi lain, terdapat perbedaan signifikan dalam penelitian ini yang mengambil pendekatan khusus terhadap karyawan Generasi Z, berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang melakukan penelitian di sebuah perusahaan, penelitian ini pada Generasi Z di Jawa Timur dengan meneliti pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* dengan menambahkan variabel *quality of work life* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih terfokus pada populasi karyawan yang lebih muda, mencerminkan evolusi dalam pemahaman dan pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia.

C. Kerangka Pikir

Pada kerangka kerja penelitian ini, peneliti merinci representasi model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan elemen-elemen yang dianggap penting. Fokus utama penelitian adalah pada hubungan antara tiga variabel utama, yaitu *perceived organizational support* (X), *employee engagement* (Y), dan *quality of work life* (Z). (Duli, 2019) mengacu pada konsep

ini sebagai sebuah kerangka kerja yang menciptakan landasan konseptual bagi penelitian. Pada penelitian ini, elemen-elemen kunci kerangka kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan logis yang diantisipasi terjadi antara dua variabel atau lebih, yang dirumuskan dan diuji dalam bentuk proposisi, serta merupakan kerangka teoritis yang dibangun untuk studi penelitian berdasarkan struktur ilmiah (Sugiyono, 2015). Dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi yang dapat diuji secara empiris dan membentuk dasar untuk menyusun struktur konseptual penelitian, memandu perancangan studi, dan memberikan landasan logis bagi pengujian hipotesis melalui metode ilmiah (Yusuf, 2016).

1. Pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *employee engagement*

Berdasarkan pemahaman POS sebagai dukungan organisasi terhadap karyawan, penelitian Widodo (2021) dan Septiani & Frianto (2023) menyatakan adanya pengaruh positif POS terhadap *employee engagement*. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Anggelina (2023), yang mendukung hipotesis bahwa POS berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

2. Pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *quality of work life* (QWL)

Kurt (2019) menyatakan bahwa umumnya seorang karyawan merasakan dukungan organisasi yang kuat serta kompensasi yang memadai dan adil penting untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Terdapat penelitian Suhardi (2023) dan Lyu & Tarndamrong, (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Dalam beberapa hasil penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life* (QWL).

3. Pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *employee engagement*

Menurut Soetjipto (2017), *quality of work life* (QWL) suatu pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan potensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Penelitian oleh Dewi dkk (2020) menyimpulkan bahwa elemen-elemen terkait *quality of work life* (QWL) dapat mempengaruhi *employee engagement*. Adapun penelitian Lovirea (2016) yang menyatakan bahwa *quality of work life* (QWL) berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dari hasil penelitian terdahulu bisa dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

4. *Quality of work life* (QWL) memediasi pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *employee engagement*

Terdapat penelitian Avianto dkk (2019) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat berpengaruh pada *employee engagement* melalui *quality of work life* (QWL) sebagai intervening atau mediasi. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: *Quality of Work Life* (QWL) memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Engagement*