

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *QUALITY*
OF WORK LIFE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



OLEH:

RYAN ARDIANSYAH P

202010160311645

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN QUALITY OF WORK LIFE
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur)

Oleh :
Ryan Ardiansyah Putra
202010160311645

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 Juli 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Marsudi, M.M.

Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN QUALITY OF WORK LIFE**

SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Ryan Ardiansyah Putra**

NIM : **202010160311645**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Marsudi, M.M.**

Pembimbing II : **Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**

Penguji I : **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**

Penguji II : **Chalimatuz Sa'diyah, S.E., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



Handwritten signatures and numbers 1, 2, 3, 4

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ryan Ardiansyah Putra

NIM : 202010160311645

Program Studi : Manajemen

E-mail : ryanap029@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 6 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Ryan Ardiansyah Putra

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *QUALITY
OF WORK LIFE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur)**

Ryan Ardiansyah Putra¹, Marsudi², Ratya Shafira Arifiani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Malang
E-mail: ryanap029@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan Generasi Z di Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan *kuota sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dibantu dengan *software SmartPLS (4.0)*. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi.

**THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH QUALITY
OF WORK LIFE AS A MEDIATING VARIABLE
(Study on Generation Z Employees in East Java)**

Ryan Ardiansyah Putra¹, Marsudi², Ratya Shafira Arifiani³

Management, Faculty of Economic and Business
University of Muhammadiyah Malang
E-mail: ryanap029@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of This study aims to examine the effect of perceived organizational support on employee engagement with quality of work life as a mediating variable for Generation Z employees in East Java. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample used in this study was 100 Generation Z employees in East Java. The sampling technique used purposive sampling and quota sampling. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis method used is path analysis assisted by SmartPLS (4.0) software. The results of this study it can be concluded that perceived organizational support has a significant effect on employee engagement. Perceived organizational support has a significant effect on quality of work life. Quality of work life has a significant effect on employee engagement. Perceived organizational support has a significant effect on employee engagement with quality of work life as a mediating variable.

Keywords: Employee Engagement, Perceived Organizational Support, Quality of Work Life

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *QUALITY OF WORK LIFE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur)”. Guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen.

Dengan diiringi sholawat dan salam yang senantiasa melimpah ke Nabi Muhammad SAW, Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga limpahan doa dan sholawat tertuju kepada keluarga dan sahabatnya, seluruh umatnya, yang dengan tulus Ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini dan semoga apa yang diteliti dalam skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan Syukur dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Marsudi, M.M., selaku dosen pembimbing I yang selalu membimbing, membantu, dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Ratya Shafira Arifiani., S.AB., M.M., selaku dosen pembimbing II yang selalu sabar dalam membantu, membimbing, dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Chalimatuz Sa'diyah, SE., MM., selaku dosen wali manajemen Kelas L 2020 yang memberikan informasi dan arahan selama saya studi di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu kepada saya selama ini.
8. Ucapan terima kasih secara khusus saya sampaikan kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak Suryaji Cahyono dan Ibu Yuliatik, serta Kakak saya Ferina Lutfiana dan Adek saya Felisha Azkiya Sheza yang selama ini telah mendoakan saya dan selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun materil yang sangat bermanfaat untuk saya selama perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi berlangsung hingga akhir.
9. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah berjuang dan bertahan sejauh ini untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Seluruh responden karyawan Generasi Z yang telah menyempatkan waktunya dan membantu saya dalam melakukan penelitian skripsi ini.
11. Terima kasih kepada Shalsabilla Vidya Hapsari yang telah membantu dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi, serta selalu sabar mendengarkan keluh kesah saya selama ini. Terima kasih juga atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Teman saya Mahesa Athalla, Zabrina Sofie, dan Hamnatul Millah yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas dukungan, dan kerjasamanya selama perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir ini.
13. Seluruh teman-teman manajemen L angkatan 2020 dan teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Periode 22/23, Teman-teman yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi serta doa untuk menyelesaikan skripsi

ini. Terimakasih atas dukungan, pegalaman dan kerjasamanya selama perkuliahan

14. Berbagai pihak lainnya yang tak bisa saya ucapkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat saya, sekali lagi terimakasih atas doa dan dukungannya.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan penelitian ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Dan segala kekurangan dan kesalahan yang saya lakukan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Malang, 6 Juli 2024

Penulis,

Ryan Ardiansyah Putra



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK BERBAHASA INDONESIA.....	v
ABSTRAK BERBAHASA INGGRIS	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Peneliti Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39

B. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel.....	39
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum.....	48
B. Karakteristik Responden.....	48
C. Hasil Analisis Data	52
D. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Total Rata-rata <i>Employee Engagement</i> di seluruh dunia.....	4
Gambar 1.2 Total Rata-rata <i>Employee Engagement</i> di Asia Tenggara	5
Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	35
Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Loading</i> Awal.....	58
Gambar 4.2 Hasil <i>Outer Loading</i> Akhir	59



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Hasil Kuisisioner Awal dengan Generasi Z sebagai Karyawan di Wilayah Jawa Timur.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2 Tabel <i>Skala Likert</i>	43
Tabel 3.3 Penilaian rentang skala	45
Tabel 4.1 Usia Responden	49
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.3 Bidang Perusahaan atau Instansi.....	50
Tabel 4.4 Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	52
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel <i>Employee Engagement</i>	54
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel <i>Quality of Work Life</i>	55
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity</i>	60
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> Metode AVE	62
Tabel 4.10 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.11 R-Square	64
Tabel 4.12 Hasil <i>Path Coefficients</i>	66
Tabel 4.13 Hasil <i>Indirect Effect</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	83
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data	92
Lampiran 3 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	106
Lampiran 4 Hasil Uji <i>Inner Model</i>	111
Lampiran 5 Diagram Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	112
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	113



DAFTAR PUSTAKA

- Andi, M. L. R. (2023b). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Perceived Organizational Support (POS), Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus pada Perusahaan PT. Pismatex Pekalongan)* [Skripsi]. Universitas Pekalongan.
- Anggelina, R. T. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat)* [Skripsi]. UIN Raden Intan Lampung.
- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support Terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7, 41–52.
- Ariarni, N. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)* [Skripsi]. Universitas Brawijaya.
- Arif, M. (2021). *Generasi Millennial dalam Internalisasi Karakter Nusantara*. IAIN Kediri Press.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Avianto, B., Derriawan, & Tabroni. (2019). *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *EKOBISMAN : Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 4(1).
- Budhiasa, S. (2016). *3.2.6, Analisis Statistik Multivariate Dengan Aplikasi Sem Pls Smartpls*. Udayana University Press Kampus Universitas Udayana Denpasar, Jl. P.B. Sudirman, Denpasar - Bali Telp. (0361) 255128.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. American Psychological Association.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*.
- Elitan, L. (2015). *Manajemen Inovasi*. Alfabeta.
- Endayani, F. (2018). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dosen Universitas Merdeka (UNMER) Malang)* [Skripsi]. Universitas Brawijaya.
- Eriana, E. S., & Farizy, S. (2021). *Sistem Informasi Manajemen*. Unpam Press.

- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenadamedia Group.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1076–1091.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report The Voice Of The World's Employees* (Discover how employees around the world experienced life and work last year.).
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Undip.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Edition). Pearson Prentice Hall
- Hantono, Prihastiw, D. A., Akram, & Theres, A. (2022). *Manajemen Perusahaan*. CV. Eureka Media Aksara.
- <https://bappeda.jatimprov.go.id/> diakses Juni 2024
- <https://id.wikipedia.org/> Generasi Z/ diakses Januari 2024
- [https://news.republika.co.id/Ahmad, F. \(2022\)/Menaker : Gen Z tak Punya Komitmen Bekerja Jangka Panjang/](https://news.republika.co.id/Ahmad, F. (2022)/Menaker : Gen Z tak Punya Komitmen Bekerja Jangka Panjang/) diakses pada Januari 2024
- [https://www.kompas.com/Apptus \(2023\)/ Ramai di Media Sosial, Benarkah Gen Z Malas Bekerja?/](https://www.kompas.com/Apptus (2023)/ Ramai di Media Sosial, Benarkah Gen Z Malas Bekerja?/) diakses pada Januari 2024
- [https://www.suarasurabaya.net/Suminar, A. \(2021\)/ Penduduk Jawa Timur Didominasi Millennial dan Generasi Z/](https://www.suarasurabaya.net/Suminar, A. (2021)/ Penduduk Jawa Timur Didominasi Millennial dan Generasi Z/) diakses Desember 2023
- Kurt, R. (2019). Industry 4.0 in Terms of Industrial Relations and Its Impacts on Labour Life. *Procedia Computer Science*, 158, 590–601.
- Lockwood, Nancy R. 2007. Leveraging employee engagement for competitive advantage. HR's strategic role. SHRM Research Quarterly.
- Lovirea, D. H. (2016). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Loyalitas Karyawan* [Skripsi]. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Luthans, F. 2017, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221, Avenue of the Americas, New York, NY, 10020. Copyright © 2011, by The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved. Gallup Leadership Institute.
- Lyu, X., & Tarndamrong, P. (2023). *Influence of Perceived Organizational Support on The Work Life Quality of Employees In Beijing Kehai Zhineng Technology Co., Ltd*. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(3), 14-14.

- Morrison, R. (2008). *Employee Relationship Management: Exploring the Employee Experience*. Palgrave Macmillan.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *JIM : Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Nurcholis, G., & Budi, W. (2020). The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*. Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019), Penang, Malaysia.
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo III (PERSERO) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., & Zulkifli, Z. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita : Ekonomi Pembangunan Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14, Illustrated ed.). Pearson. Inc., London
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th edition). Pearson. Inc., New York
- Roy, R. (2022). *Quality of Work Life and Mental Health: Jewels for Workplace*. Allied Publishers. Noida
- Saxena, V. (2019). *Employee Engagement: A recipe to boost Organisational Performance*. Notion Press. Mumbai
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). The conceptualization and measurement of work. In A.B. Bakker & M. P Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research and research*. New York: Psychology Press.
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2022). Pengaruhwork Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada Bpjs ketenagakerjaan. *JIM : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 266–277.

- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., & Nasree, S. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6, 159–167.
- Soetjipto, N. (2017). *Quality Work of Life: Teori dan Implementasinya*. K-Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru Muhamad Suhardi. *Manajerial : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 3(4), 252–259.
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4, 513–519.
- Supriadi, Y. N., & Setiadi, I. K. (2023). Peran Mediasi Quality Of Work Life Yang Dipengaruhi Burnout Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 285–300.
- Sutha, J. (2022). *The Effect of Perceived organisational support on employees intention to participate in Non mandatory Training in Srilankan Business organisations*. Archers & Elevators Publishing House.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.
- Widodo, M. N. A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Jawaracorp* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.
- Yongxing, G., Du, H., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *JIM : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan*. Kencana Prenadamedia Group.

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH QUALITY OF WORK LIFE AS A MEDIATION VARIABLE (Study on Generation Z Employees in East Java)

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.umm.ac.id Internet Source	5%
2	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	4%
3	www.journal.stiem.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On