

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Sastra
Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



AHMAD ARIFAL ILMU

11010121002

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2024**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap *Organization Commitment* Pada Karyawan” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 31 Desember 2024



Ahmad Arifal Ilmi

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP
ORGANIZATION COMMITMENT PADA KARYAWAN**

Oleh :

Ahmad Arifal Ilmi

11010121002

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 31 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog

NIP. 197609222009122001

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP
KARYAWAN**

Yang disusun oleh:

Ahmad Arifal Ilmi

11010121002

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 8 Januari 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. ptifil Khoirun Niam

NIP. 197007251996031004

Susunan Tim Penguji

Penguji 1

Soffy Balgics, M.Psi., Psikolog

Penguji 2

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi., Psikolog

NIP. 197711162008012018

Penguji 3

Syafruddin Faisal Tjoehar, M.Psi., Psikolog

NIP. 198505092020121008

Penguji 4

Dr. Malikah, S.Ag., M.Psi

NIP. 19703122009122001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ahmad Arifal Ilmi
NIM : 11010121002
Fakultas/Jurusan : Psikologi & Kesehatan / Psikologi
E-mail address : arifalilmi8b@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Hubungan *Quality of Work Life* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Januari 2025

Penulis

(Ahmad Arifal Ilmi)

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
INTISARI	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
B. RUMUSAN MASALAH	7
C. KEASLIAN PENELITIAN	7
D. TUJUAN PENELITIAN	9
E. MANFAAT PENELITIAN	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. <i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	12
1. Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	12
2. Faktor – Faktor <i>Organizational Commitment</i>	13
3. Ciri – Ciri <i>Organizational Commitment</i>	13
4. Aspek <i>Organizational Commitment</i>	14
B. <i>QUALITY OF WORK LIFE</i>	15
1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	15
2. Faktor – Faktor <i>Quality of Work Life</i>	16
3. Ciri – Ciri <i>Quality of Work Life</i>	16
4. Aspek <i>Quality of Work Life</i>	17
C. <i>WORK ENGAGEMENT</i>	18

1.	Pengertian <i>Work Engagement</i>	18
2.	Faktor <i>Work Engagement</i>	20
3.	Ciri – Ciri <i>Work Engagement</i>	20
4.	Aspek <i>Work Engagement</i>	21
D.	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	22
1.	Hubungan <i>Quality of Work Life</i> dengan <i>Organizational Commitment</i> ..	22
2.	Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan <i>Organizational Commitment</i>	23
E.	KERANGKA TEORITIK	23
F.	HIPOTESIS	24
BAB III	METODE PENELITIAN	26
A.	DEFINISI OPERASIONAL	26
1.	Variabel.....	26
2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
3.	Populasi dan Teknik Sampling.....	28
4.	Instrumen Penelitian	29
B.	ANALISIS DATA	33
1.	Uji Instrumen.....	33
2.	Uji Prasyarat.....	37
3.	Uji Hipotesis.....	38
BAB IV	PEMBAHASAN.....	40
A.	HASIL PENELITIAN.....	40
1.	Deskripsi Subyek.....	40
2.	Deskripsi Data Subyek.....	41
B.	HASIL ANALISIS DATA	48
1.	Uji Prasyarat	48
2.	Uji Hipotesis.....	50
C.	PEMBAHASAN	54
BAB V	PENUTUP	60
A.	KESIMPULAN	60
B.	SARAN.....	60
DAFTAR	PUSTAKA	62
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. Telkom Indonesia tahun 2021 – 2023....	3
Tabel 3. 1 Blueprint Skala Organizational Commitment.....	30
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Quality of Work Life.....	31
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Work Engagement.....	32
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Quality of Work Life	34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Work Engagement	34
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Organizational Commitment.....	35
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 5 Pedoman Hasil Pengukuran	42
Tabel 4. 6 Kategorisasi Responden.....	42
Tabel 4. 7 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Organizational Commitment..	43
Tabel 4. 8 Tabulasi Silang Usia dengan Organizational Commitment.....	44
Tabel 4. 9 Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan Organizational Commitment.....	45
Tabel 4. 10 Tabulasi Silang Lama Bekerja dengan Organizational Commitment	45
Tabel 4. 11 Tabulasi Silang Quality of Work Life dengan Organizational Commitment.....	47
Tabel 4. 12 Tabulasi Silang Work Engagement dengan Organizational Commitment.....	47
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi Pearson.....	50
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik..... 24



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Organizational Commitment.....	73
Lampiran 2. Skala Quality of Work Life	74
Lampiran 3. Skala Work Engagement	76
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Organizational Commitment	77
Lampiran 5. Hasil Kuesioner Quality of Work Life.....	79
Lampiran 6. Hasil Kuesioner Work Engagement.....	81
Lampiran 7. Output SPSS Uji Statistik Deskriptif	83
Lampiran 8. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Organizational Commitment.....	89
Lampiran 9. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Quality of Work Life...	94
Lampiran 10. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Work Engagement.....	99
Lampiran 11 Output SPSS Data Tabulasi	102
Lampiran 12. Output SPSS Uji Normalitas	105
Lampiran 13. Output SPSS Uji Linearitas	105
Lampiran 14. Output SPSS Uji Hipotesis	108
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian	109
Lampiran 16. Surat Balasan Izin Penelitian.....	110

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Telkom Mergoyoso Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telkom Mergoyoso Surabaya dengan jumlah responden 66. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (*total sampling*). Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis korelasi pearson. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *quality of work life* dan *work engagement* terhadap variabel *organizational commitment*. Koefisien korelasi antara *quality of work life* dengan *organizational commitment* dikategorikan sebagai hubungan lemah dan antara *work engagement* dengan *organizational commitment* juga dikategorikan sebagai hubungan lemah. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan *quality of work life* dan tingkat *work engagement* untuk meningkatkan *organizational commitment* karyawan.

Kata Kunci: *organizational commitment, quality of work life, work engagement*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRAK

This research aims to determine the relationship between quality of work life and work engagement on organizational commitment in PT employees. Telkom Mergoyoso Surabaya. This research was conducted on employees of PT. Telkom Mergoyoso Surabaya with a total of 66 respondents. The research method used was a quantitative method with a saturated sampling technique (total sampling). The data analysis technique used is Pearson correlation analysis. The results of the analysis show that there is a positive and significant relationship between the quality of work life and work engagement variables on the organizational commitment variable. The correlation coefficient between quality of work life and organizational commitment is categorized as a weak relationship and between work engagement and organizational commitment is also categorized as a weak relationship. Thus, companies need to pay attention to the quality of work life and the level of work engagement to increase employee organizational commitment.

Keywords: *organizational commitment, quality of work life, work engagement*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). pengaruh quality of work life terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai bmkg. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1917>
- Apriwanti, E. C. (2023). *tinjauan literatur sistematis*. 2.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). *pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di kantor kecamatan sonder*.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2020). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket*.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- BPS. (2024). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2024*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/bd40ab2fa4fac6c726ab4ad4/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2024.html>

- Collins, E. (2024). *Statistik Retensi Karyawan: Mengapa Perusahaan Perlu Memperhatikannya di Tahun 2024*. https://www-selectsoftwarereviews-com.translate.goog/blog/employee-retention-statistics?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sge#:~:text=Pemutusan%20hubungan%20kerja%20sukarela%20jauh,2024%20adalah%200%2C8%25.
- Cruisietta Setiawan, & Yosepha, S. (2020). pengaruh green marketing dan brand image terhadap keputusan pembelian produk the body shop indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.371>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2011). *Organization development and change* (9., ed.[Nachdr.]). South-Western/Cengage Learning.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Elgeka, H. W. S., Yolanda, M., & Hariyanto, V. H. (2022). *peran perceived organizational support dengan organizational commitment pada karyawan cv. x surabaya*.
- Elvinawanty, R. (2019). *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture*.

Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*

(Edisi 8) (Cetakan ke VIII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work

Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial*

Ekonomi Bisnis, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>

Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment

and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors.

Sustainability, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>

Hastuti, S. (2022). pengukuran level keterikatan karyawan (employee engagement)

dengan q12 gallup pada pt. xt. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*,

4(1), 54–70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>

Hidayatullah, M. A., & Mansyur, A. (2024). Hubungan Pemberdayaan, Kontrak

Psikologis dan Iklim Inovatif terhadap Employee Engagement. *Jurnal E-*

Bis, 8(2), 601–618. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1809>

Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen

Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62.

<https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>

Ibad, M. C., Mora, L., & Teti, A. (2023). Work Engagement Terhadap Komitmen

Kerja Buruh. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 1(1), 109–118.

<https://doi.org/10.35316/jummy.v1i1.3611>

- Indriani, D., Ribhan, R., & Karim, M. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur). *Journal on Education*, 6(4), 19165–19176. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5910>
- Iqram, M. (2019). pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. pelabuhan indonesia iv (persero) makassar. *Jurnal Manajemen*.
- Irwanto, E., Machmud, R., & Lestari, Y. (2024). The Relationship of Employee Engagement, Quality of Work Life and Organizational Commitment with Turnover Intention Nurse from Unand Padang Hospital in 2023. *International Journal of Health and Medicine*, 1(3), 26–52. <https://doi.org/10.62951/ijhm.v1i3.35>
- Izzati, D. U. A., Psi, M., Mulyana, O. P., & Psi, M. (n.d.). *Psikologi Industri & Organisasi*.
- Jabnabillah, F., & Margina, N. (2022). *Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar Pada Pembelajaran Daring*. 1(1).
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific*

Management Review, 29(1), 44–52.

<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>

Maranata, B. B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank bumh kota semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2i2.120>

Mardiansyah, M. & Rusdiah. (2022). pengaruh quality of work life dan employee engagement terhadap komitmen organisasi pada anita phoneshop baturaja. *jurnal manajemen bisnis, akuntansi dan keuangan*, 1(1), 25–38. <https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367>

Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadja Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>

Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik*. Zifatama Publishing.

Muraga, A. Z., Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada bank sulutgo cabang utama manado.

Nurchahyo, S. A. (2024). peningkatan innovative work behavior melalui quality of work life dan pengembangan karier sebagai variabel mediasi. 25.

Paembonan, L. C., Zulkifli, A., Rivai, F., Noor, N. B., Pasinringi, A., & Thamrin, Y. (2022). *The Influence Of Employee Engagement, Quality Of Work Life*

And Organizational Commitment On Turnover Intention Of Nurses From Grestelina Makassar Hospital In 2022.

Permatasari, I., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja*. 7(2).

Pri, R., & Zamralita, Z. (2019). gambaran work engagement pada karyawan di pt eg (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>

Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>

Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 4, 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>

Putra, R. S. (2021). work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di indonesia. *Ecopreneur.12*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>

Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223–232. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>

Rahayu, M. N. A., & Partina, A. (2023). *Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Burnout Terhadap Work Engagement pada PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya*. 4(2).

- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). pengaruh faktor pribadi, organisasi dan non organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada pt. pln area bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i1.273>
- Rahmatika, A. N., & Widia, S. (2023). “peran quality work of life guna meningkatkan kinerja dosen.” (studi fenomenologi di universitas kh a.wahab hasbullah): (studi fenomenologi di universitas kh a.wahab hasbullah). *Revenue : Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Ekonomi Islam*, 6(01), 1–11. <https://doi.org/10.56998/jr.v6i01.56>
- Rakhim, A. F. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8.
- Ramadhani, S. (2023). penerapan program employee engagement untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada pt abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2019). pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt pertamina persero ru iv cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. D. (2021). Quality of Work Life According to Walton’s Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244. <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>

- Safa'Atturrizky, M., & Ekhsan, M. (2024). pengaruh organizational commitment terhadap employee performance melalui mediasi job satisfaction. *jurnal muara ilmu ekonomi dan bisnis*, 8(1), 164–176. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.29106>
- Safirawarman, I., Tanuwijaya, J., & Putra, A. W. G. (2024). Penanganan masalah turnover intention pekerja industri kreatif di Jakarta. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(2), 139–152. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7791>
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada pt sukses jaya makmur abadi di aceh besar. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i1.1316>
- Sahni, J. (2019). *International Journal for Quality research*.
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). mengungkap tingginya turnover intention pt. wbs semarang. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/.v17i2.1462>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). *analisis pengaruh harga, promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pengguna aplikasi lazada di kota manado*. 11(3).

- Simon Easton & Darren Van Laar. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Journal of Psychology Research*, 3(10).
<https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006>
- Siregar, L. S., & Hermina, C. (2022). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Quality of Work Life di PT. Majuperkasa Indonesia.*
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>
- Sulistiawan, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(1), 61. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.5478>
- Sundry, Z. E. (2023). *The Effect of Work Engagement and Work-life Balance on Affective Commitment is Moderated by Co-worker Support of Bakti Timah Medika Employees.* 5(2).
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal

Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85.
<https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>

Wibowo, M. E. S., & Hartono, E. S. (2020). Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 363–377. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.144>

Wirawan, R. A., & Sutarjo, A. (2020). *analisis pengaruh quality of work life (qwl) dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. lembah karet padang*. 2(1).

Work-Related Quality of Life Scale. (n.d.).

Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 76. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>

Yuningsih, N. (2022). *peran keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. I.*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A