

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DI PT. SAWINDO
KENCANA BANGKA BELITUNG**

SKRIPSI



OLEH :

ERWIA FEBRIYANTAMA MINANGJAWA NINGTYAS

1810011211172

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Ervia Febriyantama Minangiawa Ningtyas

Npm : 1810011211172

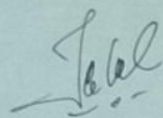
Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari **Jum'at, 14 Oktober 2022**.

Pembimbing



Ice Kamela, SE.,M.M

Disetujui oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Dr. Erni Febriana Harahap, SE.,M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul “**Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung**” merupakan hasil karya saya dan tidak merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya, ide, gagasan atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan dicantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika, dan kaidah penulisan ilmiah yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, Juli 2022

Penulis

Erwia Febriyantama Minangjawa Ningtyas

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND QUALITY OF
WORK LIFE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN PT. SAWINDO
KENCANA BANGKA BELITUNG**

*¹⁾ Erwia Febriyantama Minangjawa Ningtyas, ²⁾ Ice Kamela
Student and Lecturer in Master of Management Departement, Faculty of
Economic and Business, Bung Hatta University
Email : ¹⁾ erwiafebriyantama@gmail.com, ²⁾ icekamela@yahoo.com*

ABSTRACT

The research of this study was to ascertain and investigate the effect of organizational support and quality of work life on employee engagement at PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. The sample used was 95 respondents. Sampling technique is total sampling. Data collection in the form of secondary data and primary data. This research used multiple linear regression analysis method and then descriptive analysis. Data processing using spss version 25. The result of this study indicate that organizational support and quality of work life have a positive effect on employee engagement.

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

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
DI PT. SAWINDO KENCANA BANGKA BELITUNG**

**¹⁾ Erwia Febriyantama Minangjawa Ningtyas, ²⁾ Ice Kamela
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email : ¹⁾ erwiafebriyantama@gmail.com, ²⁾ icekamela@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Dukungan Organisasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Sampel yang digunakan 95 responden. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Pengumpulan data berupa data sekunder dan data primer. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda kemudian analisis deskriptif. Pengolahan data menggunakan spss versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasional dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan.

Kata Kunci : Dukungan Organisasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Keterikatan Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan	11
2.1.2 Dimensi Keterikatan Karyawan.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan.....	12
2.1.4 Pentingannya Keterikatan Karyawan	13
2.1.5 Strategi Dalam Menciptakan Keterikatan Karyawan	13
2.2 Dukungan Organisasional	15
2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasional	15
2.2.2 Dimensi Dukungan Organisasional	17
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional	17
2.2.4 Pentingnya Dukungan Organisasional.....	17
2.2.5 Jenis-Jenis Dukungan Organisasional	18
2.2.6 Dampak Dukungan Organisasional	18
2.3 Kualitas Kehidupan Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	19

2.3.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	20
2.3.3 Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja	20
2.3.4 Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	21
2.3.5 Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja	24
2.4 Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1 Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan.....	25
2.4.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan.....	26
2.5 Kerangka Konseptual.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
3.5.1. Variabel Dependen	30
3.5.1.1 Keterikatan Karyawan	30
3.5.2 Variabel Independen	30
3.5.2.1 Dukungan Organisasional.....	30
3.5.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja	31
3.6 Uji Instrumen Penelitian	31
3.6.1 Uji Validitas.....	31
3.6.2 Uji Reliabilitas	32
3.7 Analisis Deskriptif	33
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.9.1. Uji Normalitas	36
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	36
3.9.3 Uji Heteroskedasitas	36
3.10 Pengujian Hipotesis	37

3.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	37
3.10.2 Uji Parsial (Uji T)	38
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden	39
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	41
4.2.1 Hasil Uji Validitas	42
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Karyawan	42
4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasional.....	44
4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	45
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	47
4.3.1 Ketertarikan Karyawan.....	47
4.3.2 Dukungan Organisasional.....	49
4.3.3 Kualitas Kehidupan	50
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	51
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas	53
4.5 Hasil Uji Hipotesisi.....	54
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	54
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	54
4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.6 Analisis dan Pembahasan Hipotesis.....	57
4.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan	57
4.6.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan	58

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	61
5.2. Implikasi Penelitian	61

5.3. Keterbatasan Penelitian.....	62
5.4. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tren Produksi Tandan Buah Segar Kelapa Sawit	3
Tabel 1.2 Prasarvei Penelitian Keterikatan Karyawan	5
Tabel 3.1 Kriteria Valid	32
Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	34
Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner	39
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Keterikatan Karyawan.....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasional.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	46
Tabel 4.7 Deskriptif Keterikatan Karyawan	48
Tabel 4.8 Deskriptif Dukungan Organisasional.....	49
Tabel 4.9 Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Tabulasi Data	73
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	80
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	81
Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian	82
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Mangkunegara, 2013). Dalam perkembangannya, sumber daya manusia adalah asset yang dalam perspektif manajemen merupakan investasi bagi perusahaan (Rusdin, 2015).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja (Bakker, A. B., & Leiter, M. P., 2010). Karyawan yang terikat pada peran kerja akan menunjukkan motivasi positif dan berenergi serta keinginannya untuk ikut serta dalam kesuksesan organisasi (Albrecht, 2010).

Dalam hal ini karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan karena perusahaan menginginkan agar tujuannya tercapai dan memenangkan dalam persaingan. Perusahaan hendaknya membuat karyawan berdedikasi tinggi dan memberikan karyawan kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya untuk keberhasilan perusahaan, sehingga akan berdampak adanya keterikatan karyawan dengan organisasi dan perusahaannya.

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) didefinisikan (Rianti & Widjana, 2019) sebagai peran positif dan bangga dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja, serta

cenderung mengembangkan rasa keterikatan pada perusahaan. Peneliti (Avianto, 2019) juga mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait pekerjaan yang dikarakteristikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) diantaranya praktik manajemen sumber daya manusia, persepsi dukungan atas organisasional, dan kualitas kehidupan kerja (Avianto, 2019).

Dukungan organisasional didefinisikan oleh (Avianto, 2019) sebagai kesadaran karyawan tentang sejauh mana organisasi dan perusahaan mendukungnya dan bersedia memberikan bantuan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Dukungan organisasional yang dirasakan karyawan dapat memunculkan adanya keterikatan pada karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin baik dukungan organisasional maka semakin baik pula keterikatan karyawan (Nabila & Ratnawati, 2020).

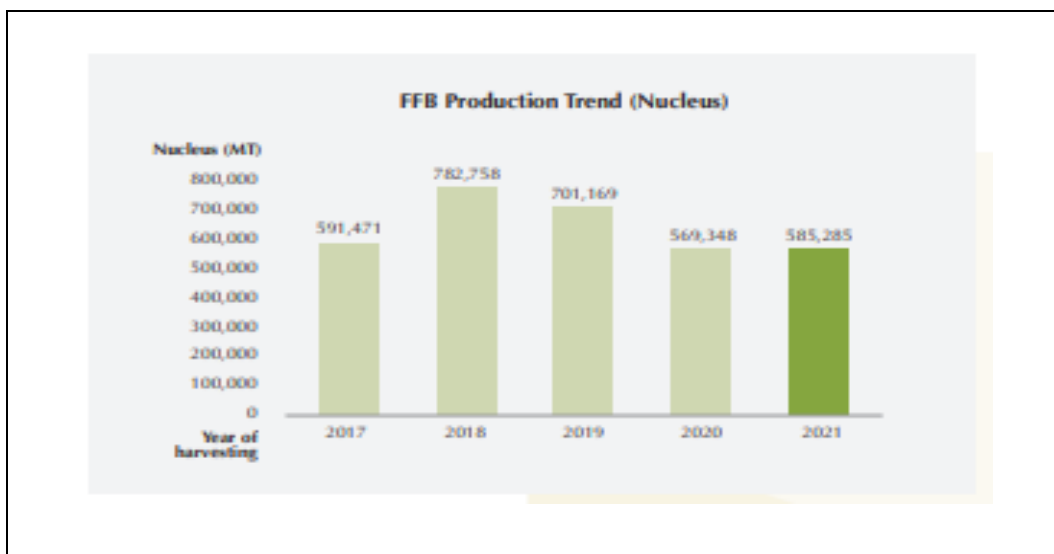
Selain dukungan organisasional, kualitas kehidupan kerja juga mempengaruhi keterikatan karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah upaya sistematis dalam kehidupan organisasi di mana karyawan diberi kesempatan untuk berperan dalam menentukan bagaimana mereka bekerja dan berkontribusi pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Avianto, 2019).

Peneliti (Avianto, 2019) menemukan kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Dalam hal penelitiannya,

kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

PT. Sawindo Kencana atau yang dikenal dengan Sawindo merupakan perusahaan swasta yang membudidayakan sawit di mana perusahaan tersebut sangat diperhatikan oleh peneliti untuk menemukan fenomena serta masalah yang terjadi disana. Dapat dilihat pada tabel 1.1 PT. Sawindo Kencana dalam tren produksi tandan buah segar kelapa sawit tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tren Produksi Tandan Buah Segar Kelapa Sawit



Sumber: www.kencanaagri.com

Berdasarkan tren produksi tandan buah segar kelapa sawit di PT. Sawindo diatas terlihat bahwasannya produksi tandan buah segar kelapa sawit tahun 2019 yaitu 701.169 kemudian produksi tandan buah segar kelapa sawit di tahun 2020 adalah 569.348 sehingga terjadinya penurunan tingkat produksi tandan buah segar kelapa sawit yang terjadi di PT. Sawindo tersebut yang bisa dikaitkan dengan kurangnya keterikatan karyawan.

Hal tersebut didukung oleh pendapat (Bakker, 2011) yang mengatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap total produksi. Jika seorang karyawan tidak terikat, maka output yang diproduksi akan lebih rendah. Oleh karena itu, atasan dan seluruh karyawan harus berusaha untuk memastikan bahwa karyawan dalam organisasi terikat dengan lingkungan pekerjaan, kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, dan ruang lingkup pekerjaan mereka.

Peneliti juga melakukan prasurvei berkenaan dengan fenomena tentang keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung sebagai berikut :

Tabel 1.2
Prasurvei Penelitian Keterikatan Karyawan

No.	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	R (%)	S (%)	SS (%)
Kegigihan						
1.	Saya merasa yakin bahwa saya dapat memenuhi tujuan saya.	0	0	56,67	26,67	16,67
2.	Saya senang dengan betapa pentingnya pekerjaan saya bagi tim dan perusahaan.	0	0	0	73,33	26,67
3.	Waktu berlalu sangat cepat ketika saya sedang bekerja.	0	0	23,33	46,67	30
4.	Saya pikir sangat mudah untuk fokus pada apa yang paling penting di tempat kerja.	0	0	66,67	20%	13,33
	Rata-rata	0	0	36,67	41,67	21,67
Proaktif						
5.	Karyawan dalam kelompok kerja saya memecahkan masalah kecil sebelum menjadi besar.	0	10	50	40	0
6.	Karyawan disini mencari cara untuk meningkatkan pekerjaan yang efektif dan efisien.	0	6,67	13,33	56,67	23,33
7.	Ketentuan di perusahaan yaitu masalah harus diselesaikan.	0	60	40	0	0
8.	Karyawan diberikan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	33,33	56,67	10
	Rata-rata	0	19,17	34,17	38,33	8,33
Perluasan Peran						
9.	Ada hubungan yang jelas antara apa yang saya lakukan dan tujuan organisasi.	0	0	36,67	46,67	16,67
10.	Saya memiliki gagasan bagus tentang apa yang ingin dicapai oleh perusahaan.	0	0	26,67	66,67	6,67
	Rata-rata	0	0	31,67	56,67	23,34
Adaptabilitas						
11.	Saya diberikan pelatihan sebelum melakukan pekerjaan.	0	0%	26,67	53,33	20
12.	Atasan membantu mengembangkan kepercayaan diri pada kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan.	0	3,33	30	50	16,67
13.	Atasan menetapkan tujuan yang menantang tetapi bisa saya capai.	0	0	53,33	33,33	13,33
	Rata-rata	0%	1,11	36,67	45,55	16,67

Sumber : (Macey, 2009)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa, 1) terdapat karyawan yang menjawab ragu-ragu pernyataan pada dimensi kegigihan dengan rata-rata sebesar 36,67% dari hal tersebut menandai bahwa masih kurangnya kegigihan karyawan dalam mencapai tujuan organisasinya.

2) Terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu pernyataan pada dimensi proaktif dengan masing-masing rata-rata sebesar 19,17% dan 34,17% Dari dua hal di atas, menandai bahwa masih kurangnya perilaku proaktif karyawan dalam mengambil inisiatif dan membuat pilihan yang berdasarkan nilai dalam mengendalikan organisasi mereka, sehingga terdapat masalah keterikatan antar karyawan pada dukungan organisasional.

3) Terdapat karyawan yang menjawab ragu-ragu pernyataan pada dimensi perluasan peran dengan rata-rata 31,67%, hal itu menandai bahwa perlunya perluasan peran pekerjaan pada karyawan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

4) Terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu pada dimensi adaptabilitas dengan masing-masing rata-rata 1,11% dan 36,67%. Dari hal tersebut menandai bahwa masih kurangnya kemampuan beradaptasi karyawan dengan atasan mereka, sehingga terdapat masalah keterikatan karyawan pada kualitas kehidupan kerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari data sekunder dan prasurevei, maka peneliti berasumsi bahwasannya terdapat masalah dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja pada keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh

dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) salah satunya adalah dukungan organisasional, yang mana karyawan dapat menilai perilaku yang diterima di organisasi dan perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih giat di perusahaan tersebut dan tidak memiliki rasa ingin mencari lapangan kerja baru (Rianti & Widjana, 2019).

Jika dukungan organisasional yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan percaya bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk memberikan bayaran kepada mereka atas kontribusinya, sehingga karyawan akan bekerja keras dalam rangka melakukan upaya demi mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja (Rianti & Widjana, 2019).

Selain dukungan organisasional, kualitas kehidupan kerja cukup kuat untuk bisa mempengaruhi proses penciptaan dan penguatan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*). Apabila kurangnya kepastian pekerjaan yang stabil, mengakibatkan karyawan merasa kurang percaya diri dalam pekerjaan yang aman, tertekan oleh kondisi kerja, dan tidak dapat bekerja dengan maksimal (Avianto, 2019).

Selain itu peneliti (Avianto, 2019) juga mengatakan jika terjadi kesalahan bekerja pada karyawan sehingga menyebabkan karir mereka terancam. Kurangnya partisipasi karyawan juga sering terjadi ketika dalam diskusi dan umpan balik juga terlihat jarang. Hal itu menunjukkan adanya permasalahan pada tingkat kualitas kehidupan kerja dan kontribusi karyawan.

Banyaknya pengaduan dari karyawan yang merasa tidak adanya transparansi antara manajemen dan karyawan ini membentuk kurang percaya diri dalam memperbaiki situasi bisnis di perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga karyawan merasa tidak nyaman mendekati mereka. Selanjutnya mengacu pada kurangnya kesempatan karyawan tingkat menengah kebawah untuk mempengaruhi keputusan manajemen, mereka jarang memberikan umpan balik positif saat memecahkan masalah. Dan adanya gangguan makna di tempat, mereka merasa perusahaan tidak menawarkan harapan untuk rencana pengembangan karir mereka (Avianto, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diasumsikan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja. penelitian ini mereplikasi dari penelitian (Rianti & Widjana, 2019) dan penelitian (Avianto, 2019). Sehingga peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris ini dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, terdapat beberapa rumusan masalah yang timbul yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung?
2. Bagaimana pengaruh Kualitas kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT.Sawindo Kencana Bangka Belitung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Bagi PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan dan organisasi dalam memahami pentingnya dukungan organisasional dan tingkat kualitas kehidupan kerja pada karyawan sehingga organisasi dapat mengambil kebijakan yang berhubungan dengan keterikatan karyawan dan menjadikan perusahaan tersebut lebih baik kedepannya.

2. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam penelitian yang berhubungan dengan

pengaruh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan.