

SKRIPSI

**FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH KETERIKATAN PEKERJA**



**DIAJUKAN OLEH
VICENCIA VALENDINATA
115210059**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SKRIPSI

**FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH KETERIKATAN PEKERJA**



**DIAJUKAN OLEH
VICENCIA VALENDINATA
115210059**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT - SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Vicencia Valendinata

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210059

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 21 November 2024



Vicencia Valendinata

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VICENCIA VALENDINATA
NIM : 115210059
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : Faktor Penentu Kinerja Karyawan yang
Dimediasi oleh Keterikatan Pekerja

Jakarta, 25 November 2024

Pembimbing,



(Dr. Yanuar, S.E., M M)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VICENCIA VALENDINATA
NIM : 115210059
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Faktor Penentu Kinerja Karyawan yang
Dimediasi oleh Keterikatan Pekerja

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Nuryasman MN, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Halim Putera Siswanto, S.E., M.M.
- Dr. Yanuar, S.E., M.M.

Jakarta, 28 Desember 2024
Pembimbing,



(Dr. Yanuar, S.E., M.M.)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) VICENCIA VALENDINATA 115210059

(B) THE DETERMINANTS EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY
EMPLOYEE ENGAGEMENT

Abstract: This study aims to examine the influence of work environment, job security, and work-family conflict on the performance of Millennial and Gen Z employees, with employee engagement as a mediating variable. This study uses a quantitative descriptive method with data collection through a Google Form questionnaire targeted to employees aged 18-43 years at PT XY. A total of 112 samples were collected through purposive sampling method, and the data were analyzed using partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) technique through Smart-PLS 4. The results showed that work environment, job security, and work-family conflict have a significant effect on employee engagement and employee performance. Employee engagement is shown a positive effect on performance and is able to mediate the relationship between the independent variables and performance. This study provides an originality by using employee engagement as a mediating variable that completes previous research gaps and focuses on the Millennial and Gen Z generations and also contributes to the development of Job Demands-Resources (JD-R) and employee engagement theory. This study confirms that job resources such as work environment and job security enhance engagement and performance, while family work conflict as a job demand inhibits both. By measuring attachment through emotional, cognitive, behavioral, and organizational dimensions, this study provides empirical evidence for the important mediating role of engagement in improving young people's performance in the workforce.

(C) *Keywords: work environment, job security, work-family conflict conflict, employee engagement, Job performance*

ABSTRAK

**UNIVERITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) VICENCIA VALENDINATA 115210059

(B) FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KETERIKATAN PEKERJA

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan Milenial dan Gen Z, dengan keterikatan pekerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner Google Form yang ditujukan kepada karyawan berusia 18-43 tahun di PT. XY. Sebanyak 112 sampel dikumpulkan melalui metode *purposive sampling*, dan data dianalisis menggunakan teknik *partial least square Structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui Smart-PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, dan konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pekerja dan kinerja karyawan. Keterikatan pekerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja serta mampu memediasi hubungan antara variabel independen dengan kinerja. Penelitian ini menghadirkan pembaruan dengan penggunaan keterikatan pekerja sebagai variabel mediasi yang melengkapi gap penelitian sebelumnya dan fokus pada generasi Milenial dan Gen Z serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori Job Demands-Resources (JD-R) dan Employee Engagement. Penelitian ini menegaskan bahwa *job resources* seperti lingkungan kerja dan keamanan pekerjaan meningkatkan keterikatan dan kinerja, sementara konflik kerja keluarga sebagai *job demand* menghambat keduanya. Dengan mengukur keterikatan pekerja melalui dimensi emosional, kognitif, perilaku, dan organisasi, penelitian ini memberikan bukti empiris atas pentingnya peran mediasi keterikatan pekerja dalam meningkatkan kinerja generasi muda di dunia kerja.

(C) Kata Kunci: lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, konflik kerja keluarga, keterikatan pekerja, Kinerja

HALAMAN MOTO

Tetaplah setia dalam segala hal baik dan lakukan semua pekerjaan dengan sepenuh hati, sekecil apapun pekerjaan itu tetaplah berarti.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua tercinta, Ibu yang senantiasa memberikan perhatian, dukungan, dan doa tiada terputus, dan alm. Ayah yang selalu ingin penulis banggakan, untuk diri penulis sendiri yang telah berusaha dengan keras, serta para sahabat yang selalu memberi semangat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Lingkungan Kerja, Keamanan Pekerjaan, dan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kinerja Milenial & Gen Z* dengan Mediasi *Keterikatan Pekerja*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.

Skripsi ini tentunya tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, serta waktu dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staff pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Ibunda tercinta yang tidak pernah lelah memberikan dukungan baik moral, spiritual, dan material kepada penulis hingga detik ini.
6. Teman-teman dan semua yang telah memberi dukungan dan semangat bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran yang konstruktif sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 24 November 2024

Penulis

Daftar Isi

SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan dan Manfaat	5
a. Tujuan.....	5
b. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variable.....	9
a. Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>).....	9
b. Keamanan Pekerjaan (<i>Job Security</i>).....	10
c. Konflik Kerja Keluarga (<i>Work Family Conflict</i>).....	11
d. Keterikatan Pekerja (<i>Employee Engagement</i>).....	12
e. Kinerja (<i>Job Performance</i>)	13
C. Kaitan antara Variabel	14
D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	24
F. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian	30
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sample, dan Ukuran Sample.....	30
C. Operasional Variabel dan Instrumen	31
1. Oprasional Variabel	31

2. Instrumen Penelitian	39
D. Analisis Validitas dan Reabilitas.....	40
a. Outer Loadings	41
b. Uji Validitas.....	42
c. Uji Reabilitas	45
E. Analisis Data.....	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Subyek Penelitian	51
B. Deskripsi Obyek Penelitian	53
C. Hasil Analisis Data	56
D. Hasil Anlisis Uji Hipotesis	59
E. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Keterbatasan & Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	76

Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan	17
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Keamanan Pekerjaan	33
Tabel 3. 3 Operasional Variabel konflik kerja keluarga.....	35
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Keterikatan Pekerja	36
Tabel 3. 5 Operasional Variabel Kinerja	38
tabel 3. 6 Instrumen	40
Tabel 3. 7 Hasil Analisis Outer Loading Setelah Eliminasi	41
Tabel 3. 8 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)	42
Tabel 3. 9 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	43
Tabel 3. 10 Hasil Analisis Fornell Larcker	44
Tabel 3. 11 Hasil Analisis HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)	45
Tabel 3. 12 Hasil Analisis Conduct Reliability	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	51
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden.....	52
Tabel 4. 5 Lingkungan Kerja	54
Tabel 4. 6 Keamanan Pekerjaan	55
Tabel 4. 7 Konflik Kerja Keluarga	55
Tabel 4. 8 Keterikatan Pekerja	56
Tabel 4. 9 Kinerja	56
Tabel 4. 10 Koefisien Determinan (R^2)	57
Tabel 4. 11 Effect Size (F^2).....	58
Tabel 4. 12 Predictive Relevance (Q^2).....	58
Tabel 4. 13 Model FIT	59
Tabel 4. 14 Inner VIF	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis (Dirrect Effect)	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Mediasi (Spesific Indirect Effect)	62

Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Data Keterlambatan	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	92
Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuisisioner.....	97
Lampiran 3 Hasil Pengujian Outer Model.....	103
Lampiran 4 Hasil Pengujian Inner Model	105
Lampiran 5 Data Demografis Responden	106
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	107
Lampiran 7 Hasil Pengecekan Turnitin	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

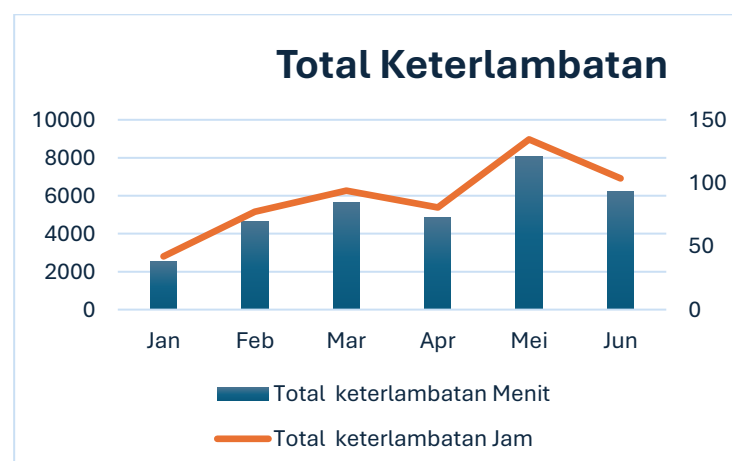
Manajemen sumber daya manusia dianggap penting untuk kesuksesan organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berkembang cepat, karyawan dianggap sebagai pilar organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan membawa ide baru, meningkatkan produktivitas, dan mengembangkan bisnis (Ahmed et al., 2024). Kinerja karyawan (EP) secara signifikan dapat menentukan tingkat akuntabilitas dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan, kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang memuaskan, pencapaian tujuan organisasi bergantung pada pencapaian kinerja yang memuaskan (Abdullahi et al., 2024). Untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi topik pembahasan yang penting dalam menyusun strategi upaya untuk meningkatkannya.

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu menemukan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja (Abdullahi et al., 2024; Park et al., 2022). Penelitian Rahimnia et al (2019), yang menyelidiki hubungan persepsi keamanan pekerjaan (*perceived job security*), fleksibilitas pekerjaan, dan *Job Embeddedness*, menemukan tidak adanya hubungan secara langsung yang signifikan antara persepsi keamanan kerja terhadap kinerja kreatif karyawan. penelitian lain membahas pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan (Pawirosumarto et al., 2017). Di sisi lain ada juga Moreira et al (2023), yang mengkaji peran kesejahteraan karyawan, konflik (*work-family and family-work*) dan hubungannya terhadap kinerja tugas, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hasil yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja tugas. Variabel – variabel yang belum memiliki hasil yang signifikan menimbulkan sebuah celah (*gap*) dalam penelitian.

Untuk menutupi *gap* penelitian terdahulu perlu adanya penambahan variabel lain yang dapat menjembatani hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Keterikatan pekerja (*Employee Engagement*) merupakan variabel yang tepat untuk menutupi *gap* tersebut karena secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja (Ismail et al., 2019; Ngwenya & Pelser,

2020; Saleem et al., 2020; Ton et al., 2021). Jika seorang karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaan dan tempat kerjanya (*engaged*) merasa peran diri dan pekerjaannya penting dan berarti bagi diri sendiri dan perusahaan, karyawan tersebut biasanya sudah menemukan kenyamanan di lingkungan kerjanya, dan merasa memiliki posisi pekerjaan yang aman, serta mampu menantisipasi dan meminimalisir terjadinya konflik dalam keluarga akibat pekerjaan sehingga tidak terpengaruh dengan konflik dan dapat berkinerja dengan lebih baik (Mozammel, 2023; Ribeiro et al., 2023). Oleh sebab itu penelitian ini dibuat dengan berfokus pada investigasi pengaruh, Lingkungan Kerja (WE), Keamanan Pekerjaan (JC) dan konflik kerja keluarga (WFC) terhadap kinerja karyawan (JP) dengan keterikatan pekerja (EE) sebagai variabel mediasi.

Genrasi X,Y, dan Z adalah pembagian kelompok generasi berdasarkan tahun lahir yang didasari dengan fenomena atau keadaan yang ada pada masa tersebut. Gen Y atau biasa dikenal dengan Milenial adalah sebutan bagi orang – orang yang lahir pada tahun 1981-1996 sedangkan, Generasi Z lahir pada 1997-2012, ada 16,21 juta orang kelompok angkatan kerja usia 20-24 tahun yang tercatat berdasarkan data yang disajikan badan pusat statistik (BPS) Indonesia (*Data Statistik Tenaga Kerja Februari 2024*, 2024). Tiap generasi (Gen X, Y, & Z) memiliki persepsi dan hasil yang berbeda tentang fakktor yang secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi dan retensi kerja para karyawan (Lee et al., 2022). Menurut survei yang dilakukan oleh intelligent.com terhadap 966 pengusaha dan petinggi perusahaan, hasil survei tersebut 75% perusahaan yang di survei tidak puas dengan hasil kinerja lulusan baru yang mereka rekrut, bahkan 46% responden menyatakan bahwa Gen Z memiliki tingkat profesionalitas yang kurang baik, sedangkan Milenial dinilai lebih baik (Sugiarto, 2024). Untuk itu penelitian ini berfokus kepada karyawan Milenial dan Gen Z berusia 18-43 tahun yang ada di daerah jakarta & tangerang, secara khusus pada PT. XY, sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengujian Laboratorium di kota tangerang.



Gambar 1. 1 Data Keterlambatan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis saat melakukan magang selama 6 bulan (Februari – Juli 2024) di PT. XY beberapa departemen selalu melakukan lembur setiap minggunya terutama di akhir pekan, Hal ini menarik perhatian penulis untuk mengetahui apakah hal tersebut dapat menimbulkan konflik di lingkungan keluarga, lingkungan kerja fisik (fasilitas) yang dirasakan juga masih bisa ditingkatkan agar lebih nyaman dan memadai, sedangkan lingkungan sosial dirasakan cukup baik dan mendukung dan apakah hal-hal tersebut berdampak kepada kinerja yang dihasilkan. Informasi data tingkat keterlambatan bulan Januari – Juni 2024 yang diterima dari HRD perusahaan tersebut masih tergolong cukup tinggi hal itu tentu merupakan salah satu hal yang dapat menghambat produktivitas selain itu berdasarkan wawancara (24 Juli 2024) dengan HRD bahwa saat sedang berkeliling memeriksa kondisi kantor seringkali didapatkan para karyawan muda sedang bersantai di jam kerja dan mengambil waktu lembur di akhir pekan sehingga pekerjaan mereka dinilai kurang efektif, dan menimbulkan permasalahan ketidakpuasan pada kinerja mereka. Untuk itu penulis mengambil judul penelitian “Faktor penentu Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Keterikatan Pekerja”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berupa indentifikasi masalah seperti :

- a. Lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak mendukung dan membuat karyawan merasa tidak nyaman dapat menurunkan semangat karyawan untuk bekerja secara maksimal
- b. Fasilitas dan lingkungan fisik yang memadai, dan lingkungan sosial yang positif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya
- c. Ketidakpastian dalam pekerjaan yang ada menciptakan rasa ketidakamanan pekerjaan yang rendah bagi karyawan muda namun tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.
- d. Keamanan pekerjaan tinggi dapat mempengaruhi sikap karyawan gen z untuk meningkatkan kinerja
- e. Tuntutan pekerjaan yang besar dan membuat karyawan sering lembur dapat menjadi pemicu konflik dalam keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk keluarga terlalu sedikit
- f. Konflik yang terjadi dalam keluarga akibat pekerjaan dapat membuat karyawan merasa tertekan sehingga tidak fokus di pekerjaan dan mengakibatkan penurunan kinerja
- g. Keterikatan Pekerja yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja

- h. Keterikatan Pekerja berdampak pada , lingkungan kerja, keamanan pekerjaan dan konflik kerja keluarga dan menjembatani hubungan ketiganya terhadap kinerja

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian diperlukan sebuah pembatasan agar penelitian tersebut dapat lebih terfokus pada subjek dan obyek bahasan khusus, sehingga pembahasan tidak terlalu general dan luas untuk menghindari terjadinya kebiasaan data. Untuk itu beberapa pembatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Populasi dan geografis
 - Populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT. XY
 - Batasan kriteria responden : usia 18- 43 tahun
 - Geografis dibatasi di kantor yang ada di daerah tangerang dan jakarta

2. Variabel Penelitian

Variabel bebas yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja sebagai variabel terikat hanya, lingkungan kerja (WE), keamanan pekerjaan (JC) dan konflik kerja keluarga (WFC), dengan keterikatan pekerja (EE) sebagai variabel mediasi. Variabel-variabel ini dipilih karena merupakan variabel bebas yang belum menunjukkan hasil signifikan pada penelitian terdahulu (refrensi jurnal bereputasi), dan berdasarkan hasil observasi yang telah dijelaskan pada latar belakang.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi Keterikatan Pekerja ?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
3. Apakah keamanan pekerjaan dapat mempengaruhi Keterikatan Pekerja?
4. Apakah keamanan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Apakah konflik kerja keluarga dapat mempengaruhi Keterikatan Pekerja?
6. Apakah konflik kerja keluarga dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
7. Apakah keterikatan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
8. Apakah keterikatan pekerja dapat memediasi penengaruh keamanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah keterikatan pekerja dapat memediasi penengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
10. Apakah konflik kerja keluarga dapat memediasi penengaruh keamanan pekerjaan

terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan

Tujuan dari dilakukanya penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan pekerja dan kinerja karyawan di PT XY.
2. Mengetahui pengaruh keamanan pekerjaan terhadap keterikatan pekerja dan kinerja karyawan di PT XY
3. Mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga terhadap keterikatan pekerja dan kinerja karyawan di PT XY.
4. Mengetahui pengaruh keterikatan pekerja terhadap kinerja karyawan di PT XY.
5. Mengetahui peran mediasi keterikatan pekerja dalam hubungan keamanan pekerjaan, lingkungan kerja, konflik kerja keluarga, terhadap kinerja karyawan di PT. XY.

b. Manfaat

1. **Teoritis:** Menambah wawasan dan literatur baru mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan muda (Milenial & Gen Z), khususnya dalam konteks persepsi keamanan pekerjaan, lingkungan kerja, dan konflik kerja keluarga, serta mediasi keterikatan pekerja, sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. **Praktis:** Memberikan wawasan baru mengenai pengaruh variabel – variabel yang dibahas dalam penelitian kepada manajemen PT XY yang dapat dijadikan refrensi untuk merancang program dan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan muda, seperti melalui peningkatan persepsi keamanan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif, meminimalisir pemicu terjadinya konflik dan pembentukan keterikatan pekerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M. S., Ali, W., & Lawal Gwadabe, Z. (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2023-0014>
- Ahmed, S., Ashrafi, D. M., Ahmed, R., Ahmed, E., & Azim, M. (2024). How employee engagement mediates the training and development and work–life balance towards job performance of the private banks? *TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2023-0316>
- Al Nahyan, M. T., Al Ahbabi, J. M., Alabdulrahman, M. A., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2024). Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2023-0011>
- Al-Harazneh, R., Abu shosha, G. M., Al-Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2024). The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681>
- Awalia, F. Y., & Yanuar, Y. (2024). THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(2), 3308–3317. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i2.3308-3317>
- Bakker, A. B., & Demerouti, R. (2007). The job demands-resources model: State of the art. . *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice* (2nd ed.). Routledge.
- Data Statistik Tenaga Kerja Februari 2024. (2024, September 25). BPS.Com.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Duque, L., Costa, R., Dias, Á., Pereira, L., Santos, J., & António, N. (2020). New ways of working and the physical environment to improve employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/SU12176759>
- Gerhart, B. and F. M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: revisiting long-held beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 489–521.
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349–369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publication.
- Handelzalts, J. E., Kalfon-Hakhmigari, M., & Garthus-Niegel, S. (2024). Work-family conflict: emphasis on families in modern work environments. In *Journal of*

- Reproductive and Infant Psychology* (Vol. 42, Issue 2, pp. 139–141). Routledge.
<https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(2), 252–270. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jabeen, F., A. H. M. and M. V. (2020). Should I stay or should I go? The antecedents of turnover intention among police personnel. *Safer Communities*, 19(1), 1–14.
- Johnson, A., N. H., G. M., & W. L. (2018). Workplace aggression and organisational effectiveness: The mediating role of employee engagement. *Australian Journal of Management*, 43(4), 614–631.
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221–229. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)
- Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015). Effective Employee Engagement and Organizational Success: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 161–168. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.350>
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703–722. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>
- Lee, C. C., Lim, H. S., Seo, D. (Josh), & Kwak, D. H. A. (2022). Examining employee retention and motivation: the moderating effect of employee generation. *Evidence-Based HRM*, 10(4), 385–402. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0101>
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2015). *Practical Research: Planning and Design* (11th ed.). Pearson Education.
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities*, 40(15–16), 72–88. <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Liu, J. L. and Y. S. (2019). The impact of work-family conflict on work engagement of service industry employees. *Business Management*, 123–126.
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Abdul Muhyi, H., & Eka Surya, D. (2023). INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT, AND ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN INDONESIAN STATE-OWNED ENTERPRISES. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(6), 853–866. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i6.1506>
- Mattarelli, E., Cochis, C., Bertolotti, F., & Ungureanu, P. (2024). How designed work environment and enacted work interactions impact creativity and work-life balance. *European Journal of Innovation Management*, 27(2), 648–672. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2022-0028>

- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4).
<https://doi.org/10.3390/admsci13040094>
- Mozammel, S. (2023). Job Performance through Job security and Organizational support: Testing the Mediation of Employee Engagement. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 29(1), 1–13.
<https://doi.org/10.46970/2022.29.1.1>
- Muthuswamy, V. V., & Nithya, N. (2024). Effects of Job Security, Work-Family Conflict, LMX, and Psychological Safety on Job Performance and Safety Voice: Moderating Role of Coercive Pressure. *Journal of Human Security*, 20(1).
<https://doi.org/10.12924/johs2024.20101>
- Naidoo, V., Abarantyne, I., & Rugimbana, R. (2019). *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Pap, Z., Virgă, D., Notelaers, G., & Maricuțoiu, L. (2020). A multilevel model of job insecurity and engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 35(7–8), 529–541.
<https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0089>
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 920–936. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasongthan, S. (n.d.). ORGANIZATIONAL RESILIENCE AND JOB SECURITY ON BUILDING EMPLOYEE ENGAGEMENT DURING COVID-19 PANDEMIC OF THAI HOTEL INDUSTRY. In *ABAC Journal* (Vol. 42, Issue 2).
- Rahimnia, F., Eslami, G., & Nosrati, S. (2019). Investigating the mediating role of job embeddedness: evidence of Iranian context. *Personnel Review*, 48(3), 614–630.
<https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0348>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533–549.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Rich, B. L. , L. J. A. , & C. E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiarto, H. (2024, October 7). *Survei Terbaru Ungkap 75% Perusahaan Tidak Puas dengan Kinerja Gen Z: Benarkah?* Padek.Jawapos.Com.

- The Benefits of Employee Engagement*. (2023, January 7). Gallup.Com.
- Ton, H. N. N., Nguyen, P. V., Vuong, L. T., & Tran, H. Q. (2021). Employee engagement and best practices of internal public relations to harvest job performance in organizations. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 408–420. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.33](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.33)
- Wang, J. (2021). Research on the Influence of Dynamic Work Environment on Employees' Innovative Performance in the Post-epidemic Era – The Role of Job Crafting and Voice Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795218>
- Wang, Y. M., Ahmad, W., Arshad, M., Yin, H. L., Ahmad, B., & Ali, Z. (2021). Impact of coordination, psychological safety, and job security on employees' performance: the moderating role of coercive pressure. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063175>
- Yenita, Y., & Tania, J. (2023). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT AND INCENTIVES ON EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE THROUGH MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2075–2087. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i4.2075-2087>
- Yu, S., Gong, X., & Wu, N. (2020). Job insecurity and employee engagement: A moderated dual path model. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su122310081>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>