

ABSTRAK

Mengelola sumber daya manusia dengan langkah yang tepat menjadikan perusahaan lebih mudah untuk mendapatkan tujuan dan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Keterikatan karyawan adalah salah satu aspek yang menjamin keberlangsungan perusahaan dan meningkatkan nilai kompetitif perusahaan, maka dari itu penting menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan tingkat keterikatan, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi dan tantangan di sektor ketenagalistrikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PLN Pusdiklat.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PLN Pusdiklat yang memenuhi kriteria tertentu. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis mengungkapkan bahwa iklim organisasi serta kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan keterikatan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara variabel independen dan keterikatan karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi manajemen PLN Pusdiklat dalam menyusun kebijakan yang mendukung perbaikan iklim organisasi serta peningkatan kualitas kehidupan dan kepuasan kerja guna membentuk karyawan yang lebih terlibat, loyal, dan produktif.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, Perusahaan Listrik Negara.