

Perceived Organizational Support as a Driver of Work Engagement: Correlation Analysis in Staff Employees

Perceived Organizational Support sebagai Pendorong Work Engagement : Analisis Korelasi pada Karyawan Staff

Sabilla Rahmawati¹, Maharani Tyas Budi Hapsari²

^{1,2} Program Studi Psikologi Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
Email: ¹sabillarahmawati07@gmail.com, ²maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2024-12-06
Revisi 2025-01-28
Diterima 2025-02-09

Keyword:

Employees;
Perceived Organizational Support;
Work Engagement

ABSTRACT

Work engagement in employees can be characterized by an attitude that tends to be enthusiastic and enthusiastic in working, finishing well and cross-checking, being immersed in work, considering difficult work as a challenge that must be completed, striving for the best final results. Perceived organizational support is one of the factors that plays a role in work engagement. This research aims to examine the relationship between perceived organizational support and work engagement of company staff level employees in Solo. The novelty of this research lies in the sampling technique and research location which is different from previous researchers. The method in this research uses quantitative correlation with a sampling technique in the form of cluster random sampling, totaling 110 employees. The scale used is in the form of a Likert, namely perceived organizational support 19 items with a reliability value ($\alpha = 0.924$) and work engagement 26 items with a reliability value ($\alpha = 0.881$). Data analysis in this study used Pearson Product Moment with a correlation coefficient of 0.621 and sig 0.000, so the hypothesis was accepted. This means that perceived organizational support and work engagement have a positive relationship with staff level employees. The implications of this research require increasing work engagement by means of companies that need to pay attention to and develop perceived organizational support, especially for employees who have low perceived organizational support. Providing this support will create a good perception so that employee performance will be better and can achieve company goals.

ABSTRAK

Work engagement pada karyawan dapat dicirikan sikap cenderung semangat dan antusias dalam bekerja, menyelesaikan dengan baik dan kroscek ulang, larut dalam pekerjaan, menganggap pekerjaan sulit sebagai tantangan yang harus diselesaikan, mengupayakan hasil akhir yang terbaik. Perceived organizational support merupakan salah satu faktor yang berperan dalam work engagement. Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti hubungan perceived organizational support dengan work engagement karyawan level staff perusahaan di Solo. Kebaruan pada penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel dan tempat penelitian yang berbeda dengan peneliti sebelumnya. Metode pada penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional dengan teknik sampling berupa cluster random sampling yang berjumlah 110 karyawan. Skala yang digunakan berbentuk Likert yaitu perceived organizational support 19 item dengan nilai reliabilitas ($\alpha = 0.924$) dan work engagement 26 item dengan nilai reliabilitas ($\alpha = 0.881$). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment dengan koefisien korelasi 0.621 dan sig 0.000 maka hipotesis diterima. Artinya perceived organizational support dan work engagement memiliki hubungan positif pada karyawan level staff. Implikasi penelitian ini perlu meningkatkan work engagement dengan cara perusahaan perlu untuk memperhatikan dan mengembangkan perceived organizational support terutama kepada karyawan yang memiliki perceived organizational yang rendah. Pemberian dukungan ini akan memunculkan persepsi yang baik sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci

Karyawan;
Dukungan Organisasi;
Keterikatan Kerja

Copyright (c) 2025 Sabilla Rahmawati, Maharani Tyas Budi Hapsari

Korespondensi:

Sabilla Rahmawati

Program Studi Psikologi Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
Email: sabillarahmawati07@gmail.com



LATAR BELAKANG

Karyawan adalah sebuah aset perusahaan yang bekerja untuk mendapatkan upah atas kontribusi yang diberikan. Perusahaan dalam operasionalnya membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Sebuah perusahaan dikatakan unggul ketika mampu mengembangkan unsur-unsur yang mampu memicu kinerja karyawan salah satunya adalah *engaged* (Wardani & Fatimah, 2020). Banyak perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki *engaged* pada pekerjaannya dalam bentuk semangat, dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan job-desk masing-masing. Menurut Ratu, (2020) masih banyak realita yang terjadi tidak sesuai dengan harapan dari perusahaan, banyak karyawan yang masih belum puas terhadap pekerjaannya sehingga mempengaruhi *work engagement*. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan tanggung jawab seorang karyawan sehingga memiliki ikatan yang kuat terhadap pekerjaannya.

Work engagement berbentuk sikap positif dengan menunjukkan rasa puas pada jobdesk yang sehingga mengurangi sikap menunda suatu pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Database International menyebutkan bahwa terdapat 20% rata-rata karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya (Prahara & Hidayat, 2020). Begitu pula Wicaksono, (2020) memaparkan di Indonesia sendiri *work engagement* masih kurang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan Indonesia sendiri yang sangat *engaged* sebanyak 36%. Sikap *engaged* karyawan dicirikan adanya sikap cenderung semangat dan antusias dalam bekerja, menyelesaikan dengan baik dan kroscek ulang, larut dalam pekerjaan, menganggap pekerjaan sulit sebagai tantangan yang harus diselesaikan, mengupayakan hasil akhir yang terbaik, membantu karyawan lain yang mengalami masalah (Herlina & Izzati, 2021).

Menurut Rakhim, (2020) persetujuan karyawan yang kuat saat melaksanakan kerja dan perihal lain yang berhubungan dengan tugas kerja juga termasuk sebagai *work engagement*. Sikap positif *work engagement* yang muncul oleh karyawan dengan adanya komitmen, terikat terhadap budaya serta keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu karyawan akan memperoleh kepuasan dengan menggabungkan persepsi sehingga menunjukkan loyalitas dalam bekerja. Menurut Utami & Mardiawan, (2022) dampak positif munculnya *work engagement* dapat dirasakan dari sisi karyawan maupun sisi perusahaan. Selain itu dengan adanya *work engagement* karyawan bukan hanya memiliki keterikatan secara fisik tetapi juga dapat memiliki keterikatan secara psikologis terhadap pekerjaan.

Peningkatan performa kerja, perkembangan karir dapat diwujudkan dengan adanya kontribusi *work engagement* karyawan. Menurut Wardani & Anwar, (2019) *work engagement* adalah kunci untuk meningkatkan performa kerja karyawan agar lebih bersemangat, aktif, dan mengupayakan secara maksimal, dan melakukan hal-hal

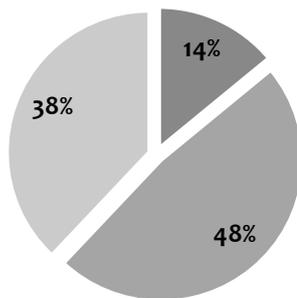
positif. Selain menghadapi persaingan, karyawan juga perlu memiliki *engaged* secara emosional dengan perusahaan. PT YT merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) di Solo yang menghasilkan sepatu yang diekspor ke berbagai negara. PT YT memiliki tujuan untuk terus memegang kualitas terbaik dan menjadi perusahaan Indonesia dalam bidang sepatu yang dapat mendobrak pasar-pasar luar negeri dan tetap konsisten dalam persaingan pasar. Karyawan level staff diharapkan mampu melakukan negosiasi, memberikan inovasi, dan menjaga kerjasama baik di dalam maupun di luar perusahaan, adanya *engaged* dari karyawan akan dapat memajukan perusahaan dalam mencapai visi dan misi (Amabel & Paryontri, 2023).

Menurut Schaufeli & Bakker, (2004) aspek dari *work engagement* terdiri dari *vigor* atau energi berupa kekuatan untuk menyelesaikan usaha atau menghadapi kesulitan. Kedua, *dedication* atau dedikasi berupa rasa antusias, menginspirasi, dan rasa bangga, identifikasi yang kuat terhadap pekerjaannya. Terakhir, *absorption* atau penyerapan adalah selalu berkonsentrasi penuh dan fokus dengan pekerjaannya, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan kesadaran penuh dan berkonsentrasi tinggi sehingga membuat karyawan merasa waktu begitu cepat. *Work engagement* diwujudkan dengan sikap dalam bentuk formal dan afektif serta keinginan kuat untuk berada dalam suatu pekerjaan sehingga memiliki keinginan terlibat aktif dalam kegiatan atau kemajuan perusahaan (Fachrian, 2020).

Karyawan yang *work engagement* rendah akan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan sedikit pengorbanan tenaga dan pikiran, tidak menyukai pekerjaan tambahan atau overtime, serta mengalami kejenuhan. Peningkatan *work engagement* sangat penting bagi perusahaan sehingga perlu menggali faktor-faktor penyebab dari *work engagement*. *Work engagement* dapat dipicu oleh faktor yaitu berasal dari *job resources* dan *personal resources* (Bakker, 2011). Faktor yang berperan dalam *work engagement* adalah adanya kenyamanan, kepuasan, serta perasaan aman pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan, dukungan ini biasa dikenal dengan sebutan *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* dapat dikatakan suatu persepsi dari seorang karyawan mengenai bagaimana perusahaan memberikan penghargaan dan kepeduliannya atas kesejahteraan karyawan karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Eisenberger et al., 2002).

Aspek-aspek menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) *perceived organizational support* antara lain pertama yaitu reward pada keterlibatan yang dilakukan karyawan yaitu perusahaan menunjukkan kepedulian kepada karyawan yang sudah berkontribusi dengan memberikan pengakuan dan perhatian, kenaikan jabatan, kenaikan pendapatan, serta memberikan akses fasilitas dalam pekerjaan. Kedua yaitu kepedulian dan perhatian penuh kepada kesejahteraan karyawan, perusahaan memfasilitasi kesejahteraan karyawan, melakukan pemantauan kinerja karyawan, mendengarkan pendapat dan keluhan dari karyawan.

Hasil Preliminary Study



Gambar 1. Diagram Preliminary Study

Hasil preliminary study yang dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada 25 karyawan dan wawancara tambahan pada tanggal 1 Agustus 2024 kepada 3 karyawan perusahaan yang memiliki kriteria sama dengan sampel penelitian. 3 karyawan menjelaskan bahwa yang menyebabkan karyawan jenuh bekerja karena pemberian penambahan jobdesk diluar jobdesk utama. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan tertekan dalam bekerja. Selain itu komunikasi antar teman kerja yang kurang baik dalam lingkungan kerja. Hasil kuesioner menunjukkan terdapat 20% karyawan siap untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tambahan di luar jam kerja dan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani sekarang. 36% karyawan merasa pekerjaan yang dijalani hanya sebatas memperoleh uang untuk kebutuhan hidup. 44% karyawan merasa pekerjaannya melelahkan dan kurang nyaman ketika bekerja sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian yang mendukung fakta yang terjadi dilakukan oleh Wahyuni, (2019) kepada pegawai tetap PLN Jawa Timur mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dimunculkan dengan adanya work engagement, penelitian ini menyatakan ada atau tidaknya perceived organizational support tidak mempengaruhi work engagement karyawan. Penelitian lain yang berbeda dilakukan oleh Imran et al., (2020) dengan sampel karyawan bank di Pakistan menghasilkan *perceived organizational support* mempunyai hubungan positif dengan *work engagement* dan sebagai kontributor utama dalam peningkatan *work engagement* dalam mencapai produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Penelitian (Pertiwi et al., 2019) kepada 129 karyawan memiliki hubungan yaitu sebanyak 21,2%. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka sejalan dengan tingginya keterikatan kerja.

Fenomena yang ada menunjukkan terdapat work engagement yang rendah dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu penting untuk menciptakan suasana kerja yang dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk bertumbuh dan mendapatkan kesejahteraan, adanya kepuasan yang didapatkan karyawan akan menimbulkan balas jasa karyawan akan bekerja secara sukarela (Park & Kim, 2024). Adanya *perceived organizational support* dapat menambah *engaged* karyawan, dukungan ini membuat karyawan merasa bahwa atasan atau perusahaan menghargai kontribusi kerja karyawan. Selain itu dukungan kerja akan memunculkan

dampak pada psikologi yang positif sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuan kerjanya untuk perusahaan. Selain itu juga dapat memunculkan persepsi karyawan dan harapan karyawan di perusahaan menjadi lebih baik (Diana & Frianto, 2021).

Perceived organizational support yang ada dapat memunculkan perasaan tanggung jawab dari karyawan dan menghadirkan rasa memiliki kepada perusahaan (Maulana et al., 2023). *Perceived organizational support* dapat diwujudkan dengan komitmen organisasi dalam memberikan dukungan kepada karyawannya berupa tunjangan, promosi, motivasi sehingga akan memunculkan kepercayaan karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya performa karyawan (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Penelitian yang dilakukan Putri & Anggraini, (2020) menyatakan bahwa 49,4% *perceived organizational support* dan *work engagement* berhubungan positif. Penelitian (Hardianto & Ratna, 2022) menghasilkan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* sebesar 42,9%. Maka dari itu peningkatan *work engagement* pada karyawan dapat dibangun dengan menciptakan dukungan secara emosional, psikologis, dan motivasional untuk karyawan dengan *perceived organizational support*.

Peneliti memilih karyawan staff perusahaan yang terletak di Solo karena perusahaan ini Karyawan staff yang bekerja di perusahaan ini merupakan lulusan sarjana dan dituntut untuk dapat bisa berkomunikasi dengan bahasa asing baik itu berbahasa Inggris maupun berbahasa Mandarin. Karyawan staff dituntut untuk dapat berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja Indonesia maupun TKA. Adanya jobdesk yang diterima oleh karyawan staff di PT YT dalam memperoleh keberhasilan tujuan perusahaan perlu adanya work engagement yang dimiliki di setiap karyawan staff. Dalam peningkatan work engagement karyawan staff PT YT dibutuhkan motivasi karyawan untuk lebih engaged terhadap pekerjaannya sehingga karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan penjualan ekspor dan menjalin kerjasama dengan konsumen, investor dalam maupun luar negeri.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengungkapkan apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan level staff. Kebaruan yang ada dalam penelitian ini terletak pada pengambilan sampel penelitian berupa karyawan dengan level staff yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana di PT YT. Penelitian ini menggunakan hipotesis yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Peningkatan *perceived organizational support* yang didapatkan karyawan dapat menaikkan tingginya *work engagement* pada karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel *perceived organizational support* (X) serta *work engagement* (Y). Penelitian berjenis penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif berdasar pada filsafat *positivisme* sehingga dilakukan dalam sebuah populasi atau sampel

dengan tujuan mengambil data, menganalisis data agar dapat menguji hipotesis yang sudah dibuat (Sugiyono, 2017). Peneliti memilih metode korelasional hubungan. Menurut Hasbi et al., (2023) korelasional yaitu teknik analisis data mengungkapkan korelasi perubahan pada variabel satu diiringi dengan pergantian pada variabel lain dengan pergerakan yang sama (positif) atau berlawanan (negatif).

Populasi adalah suatu unsur penelitian yang terdiri dari objek serta subjek dalam karakteristik tertentu di suatu tempat, populasi yang diambil penelitian ini yaitu karyawan level staff PT YT di Solo. Sampel penelitian yaitu suatu unsur dari populasi yang akan diambil untuk dijadikan sumber data dalam penelitian. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *cluster random sampling*. Menurut Sugiyono, (2017) teknik *cluster random sampling* dikatakan sebagai teknik pengambilan sampel dengan mengambil kelompok individu atau *cluster*. Kelompok ini terdiri dari berbagai divisi diantaranya divisi Human Capital, Accounting, Export-Import, Business, IT, Training, Purchase. Sampel diambil dari setiap divisi berjumlah 110 karyawan.

Pengukuran penelitian ini menggunakan skala berupa skala Likert rentang skala dalam masing-masing item berada pada 1 (sts) 2 (ts) 3 (rr) 4 (s) 5 (ss). Skala Likert yaitu jenis skala psikologi yang cocok untuk mengukur sikap dan untuk mengukur konstruk linear (Saifuddin, 2020). Skala *perceived organizational support* (SPOS) dengan menggunakan teori dari Rhoades & Eisenberger, (2002) reward pada kontribusi yang dilakukan karyawan, kepedulian dan perhatian penuh kepada kesejahteraan karyawan. Skala *work engagement* menggunakan UWES dirancang dengan berlandaskan pada konsep dari Schaufeli & Bakker, (2004) dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Validitas diuji dengan menggunakan rumus Aiken's V untuk menilai validitas isi dan item dengan evaluasi penilaian dari 3 yang berprofesi sebagai dosen dan praktisi di bidang PIO. Uji statistik Aiken's V skala *perceived organizational support* dan *work engagement* memperoleh skor 1.00 artinya lebih dari batas minimal koefisien validitas 0.92 maka kedua skala dapat dikatakan valid.

Hasil uji coba kepada 36 karyawan staff diperoleh skor daya beda item *perceived organizational support* berkisar 0.301-0.819. Kriteria item berdasarkan pada *corrected total correlation* batasan $r_{ix} \geq 0.300$ dari 35 item diperoleh 19 item yang valid dengan nilai berkisar 0,301-0,819. No item yang gugur yaitu no 2, 7, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 31, 30, 32, 35. Skor daya beda item *work engagement* berkisar 0.309-0.799. Kriteria item berdasarkan pada *corrected total correlation* batasan $r_{ix} \geq 0.300$ dari 40 item diperoleh 26 item valid. No item yang digugurkan yaitu no 1, 3, 7, 8, 13, 14, 19, 23, 25, 28, 34, 36, 37, 39.

Reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS dengan metode *Cronbach's alpha*. Devellis dalam Saifuddin (2020) mengelompokkan batas koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.80-0.90$) dikatakan memiliki reliabel yang sangat baik. Skala *perceived organizational support* sebesar ($\alpha = 0.924$) dan skor skala *work engagement* sebesar ($\alpha = 0.881$). Oleh karena itu kedua skala yang dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya peneliti menggunakan *one-*

sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk melakukan uji normalitas dan uji linearitas kemudian melakukan analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk membuktikan hubungan antara variabel X dan Y.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Subjek

Penelitian ini memperoleh hasil dengan memberikan dua skala variabel kepada sampel penelitian berupa variabel *perceived organizational support* berjumlah 19 item dan skala *work engagement* berjumlah 26 item. Skala penelitian disebarkan kepada karyawan level staff perusahaan di Solo berjumlah 110 orang yang diambil oleh peneliti menggunakan teknik *cluster random sampling*. Distribusi subjek yang diperoleh peneliti diolah dengan menggunakan bantuan SPSS menghasilkan sebaran distribusi subjek sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Subjek

Jenis Kelamin	N	%
Laki - laki	28	25,5%
Perempuan	82	75,5%
Total	110	100%
Usia		
22 - 25 tahun	41	37,3%
26 - 30 tahun	41	37,3%
31 - 35 tahun	9	8,2%
36 - 40 tahun	19	17,3%
Total	110	100%
Masa Kerja		
1 tahun	59	53,6%
1,1-2 tahun	29	26,4%
2,1-3 tahun	15	13,6%
3,1-4 tahun	7	6,4%
Total	110	100%

Tabel menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan 110 subjek dengan mayoritas didominasi oleh subjek perempuan sebanyak 82 karyawan (74,5%). Usia subjek didominasi dalam kategori rentang usia 22-25 dan 26-30 thn dengan jumlah masing-masing kategori 41 (37,3%). Kemudian rata-rata karyawan memiliki masa kerja selama 1 tahun dengan jumlah 59 karyawan (53,6%).

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskripsi Penelitian

	Perceived Organizational Support	Work Engagement
Σ	110	110
Min	40,00	68,00
Max	95,00	125,00
Mean	68,4000	95,4636
Std.	15,72365	15,06784
Deviation		

Tabel analisis deskripsi penelitian *perceived organizational support* memperoleh skor min 40 dan max dengan skor 95. Skala *work engagement* memperoleh skor min di 68 dan skor max di 125.

Tabel 3. Kategori Skor Perceived organizational support

Interval	Kategori	Σ	%
$x < 44.82$	Sangat Rendah	7	6%
$44.82 < x < 60.54$	Rendah	31	28%
$60.54 < x < 76.26$	Sedang	35	32%
$76.26 < x < 91.98$	Tinggi	27	25%
$91.98 < x$	Sangat Tinggi	10	9%

Tabel kategorisasi variabel *perceived organizational support* yang terbagi menjadi lima kategori. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan staff mayoritas memiliki dalam kategori sedang (32%) berjumlah 35. Sedangkan kategori sangat rendah sebesar (6%) 7 karyawan dan (28%) 31 karyawan pada kategori rendah. Kategori tinggi sebanyak 27 (25%) dan karyawan sebanyak 10 (9%) lainnya berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Work Engagement

Interval	Kategori	Σ	%
$x < 72.87$	Sangat Rendah	5	4%
$72.87 < x < 87.93$	Rendah	31	28%
$87.93 < x < 102.99$	Sedang	39	36%
$102.99 < x < 118.05$	Tinggi	26	24%
$118.05 < x$	Sangat Tinggi	9	8%

Tabel kategorisasi variabel *work engagement* memperoleh hasil mayoritas karyawan level staff memiliki *work engagement* dalam kategori sedang (36%) 39 karyawan. Sedangkan *work engagement* kategori sangat rendah sebesar (4%) 5 karyawan dan kategori rendah sebanyak 31 (28%). Karyawan dengan kategori tinggi sebanyak 26 (24%) dan sisanya (8%) 9 karyawan memiliki *work engagement* yang sangat tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Perceived Organizational Support	Work Engagement
Asymp. Sign. (2-tailed)	0,200	0,198

Uji normalitas dianalisis menggunakan aplikasi SPSS bertujuan dalam menentukan persebaran data berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil uji normalitas yang didapat nilai sig. 0,200 dan nilai sig. 0,198 ($> 0,05$) sehingga dikatakan *perceived organizational support* dan *work engagement* dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas ANOVA Tabel

		F	P
Work Engagement* Perceived Organizational Support	Linearity	72,832	0,000
	Deviation from Linearity	1,146	0,309

Uji linearitas dilakukan untuk melakukan pengujian kepada variabel *independent* dan *dependent* memiliki hubungan yang searah atau linear. Kedua variabel memperoleh nilai signifikansi deviation from linearity 0,309 $> 0,05$ dan nilai signifikansi linearity 0,000 $< 0,05$ sehingga kedua variabel dapat dikatakan linear. Kesimpulannya kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis Correlations

Pearson Correlation	Sign. (2-tailed)	N
0,621	0,000	110

Uji hipotesis dengan analisis jenis korelasi *Pearson Product Moment* yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji asumsi dari hipotesis yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Hasil yang diperoleh signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan adanya korelasi dari kedua variabel dan memperoleh *pearson correlation* sebesar 0,621 oleh karena itu dapat ditafsirkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dua variabel.

Tabel 8. Korelasi Parsial Aspek

	Pearson Correlation	Sign. (2-tailed)
Reward		
Vigor	0,526	0,000
Dedication	0,605	0,000
Absorption	0,510	0,000
Kepedulian dan Perhatian		
Vigor	0,543	0,000
Dedication	0,570	0,000
Absorption	0,493	0,000

Hasil korelasi parsial dari masing-masing aspek nilai sign. 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tabel diatas aspek reward, kepedulian dan perhatian memiliki hubungan positif terhadap aspek vigor, dedication, dan absorption. Aspek reward memiliki korelasi sedang dengan aspek vigor (0,526) dan absorption (0,510) serta memiliki korelasi yang kuat dengan aspek dedication (0,605). Aspek kepedulian dan perhatian memiliki korelasi sedang dengan aspek vigor (0,543), dedication (0,570), absorption (0,493).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* memperoleh nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *pearson correlation* sebesar

0,621. Hasil tersebut dapat diartikan jika hipotesis diterima dengan bukti adanya korelasi positif yang kuat antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Uji korelasi menunjukkan nilai *pearson correlation* 0,621 lebih besar dari nilai *r* tabel 0,186 dapat dikatakan peningkatan *work engagement* yang dialami karyawan staff PT YT memiliki hubungan yang searah dengan *perceived organizational support* tinggi. Sebaliknya jika *perceived organizational support* rendah maka *work engagement* karyawan staff mengalami penurunan.

Penambahan 1% variabel *perceived organizational support* akan muncul peningkatan yang kuat terhadap *work engagement* sebesar 0,621. Skor 0,621 memiliki nilai positif maka variabel *perceived organizational support* memberikan pengaruh positif kepada *work engagement*. Hasil yang diperoleh penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah & Budiani, (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan *work engagement* memiliki hubungan searah secara signifikan, didukung juga oleh penelitian (Hardianto & Ratna, 2022; Pertiwi et al., 2019; Putri & Anggraini, 2020). Penelitian lain yang dilakukan kepada karyawan di Mexico menunjukkan hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* (Ortiz-Isabeles & García-Avitia, 2021).

Adanya *perceived organizational support* yang diberikan oleh PT YT kepada karyawan berupa reward, upah lembur, tunjangan bonus, fasilitas k3 dan BPJS Kesehatan, evaluasi kerja, training berkala dapat memberikan persepsi yang baik dari karyawan staff kepada perusahaan. Persepsi yang baik akan mampu memberikan kenyamanan karyawan yang akan berdampak pada keterikatan kerja. Savitri et al., (2023) mengatakan bahwa *work engagement* karyawan dapat menjadi penyeimbang antara psikologis dan fisik karyawan sehingga ketika melakukan pekerjaan dapat memusatkan konsentrasi dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dapat memunculkan rasa timbal balik sehingga karyawan termotivasi untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya. Menurut (Khajuria & Khan, 2022) *perceived organizational support* memiliki hubungan timbal balik dengan *work engagement* sehingga mengembangkan persepsi yang positif. Persepsi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga berdampak pada perasaan emosional karyawan staff yang nantinya dapat memperbaiki kualitas kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada 110 karyawan level staff didominasi sampel karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 82 karyawan staff atau 74.5%. Uji independent sample t test antara jenis kelamin dengan *perceived organizational support* sebesar 0,066 ($>0,05$) artinya tidak ada perbedaan yang signifikan. Sedangkan kelompok jenis kelamin dengan *work engagement* sebesar 0,027 ($<0,05$) artinya terdapat perbedaan tingkat *work engagement* karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Menurut Chrisnatalia & Farren, (2020) perempuan memiliki kekuatan mental dan ketekunan dalam menuntaskan pekerjaan. Karyawan staff yang diambil peneliti yaitu karyawan yang memiliki background pendidikan terakhir S1. Karyawan staff

PT YT dituntut untuk dapat mempertahankan pangsa pasar dunia sehingga memerlukan kreativitas dan kemampuan berpikir kritis. Karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki kemampuan berpikir kritis, selain itu diasumsikan memiliki pengetahuan serta keahlian khusus yang lebih tinggi berdasarkan bidang pekerjaan yang dilakukan (Dewi & Wibawa, 2023).

Hasil distribusi usia penelitian ini didominasi oleh karyawan berusia 22-25 tahun sebanyak 41 karyawan staff atau 37,3% dan 26-30 tahun sebanyak 41 karyawan staff atau 37,3%. Hasil uji antara rentang usia dan *perceived organizational support* sebesar 0,447 dan dengan *work engagement* sebesar 0,536 ($>0,05$) artinya rentang usia karyawan staff tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Masa kerja pada karyawan staff kebanyakan berada pada masa kerja 1 tahun dengan jumlah karyawan staff sebanyak 59 karyawan 53,6%. Karyawan staff yang sudah bekerja selama lebih dari 3 bulan di PT YT sudah diangkat menjadi karyawan tetap dan lolos melewati masa probation atau masa training. Hal ini berarti karyawan dengan masa kerja satu tahun sudah dapat merasakan *perceived organizational support* perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, memiliki hak untuk mendapatkan fasilitas, reward, gaji, dan tunjangan oleh perusahaan (Mufarrikah et al., 2020).

Kategori skor yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan staff mayoritas memiliki *perceived organizational support* yang sedang sebanyak 35 karyawan (32%). Karyawan staff PT YT mayoritas memiliki persepsi yang sedang terhadap dukungan perusahaan yang diberikan. Kategori tinggi sebanyak (25%) dan karyawan sebanyak (9%) lainnya berada pada kategori sangat tinggi. Karyawan staff merasakan bahwa perusahaan sudah memberikan kesempatan untuk naik jabatan, selain itu karyawan merasakan jaminan keselamatan yang diberikan oleh Perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan dapat meningkatkan perasaan engaged. Menurut Septiani & Wijono, (2022) karyawan dengan *perceived organizational support* yang baik berdampak pada sikap memiliki kemauan keras dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, didukung oleh penelitian.

Mayoritas karyawan memiliki kategori sedang akan tetapi masih terdapat (6%) karyawan staff memiliki *perceived organizational support* dalam kategori sangat rendah dan (28%) karyawan berada pada kategori rendah. Beberapa karyawan staff PT YT masih memberikan persepsi yang rendah dan merasa perusahaan gagal menghargai usaha yang telah diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan merasa perusahaan lebih mementingkan keuntungan daripada kesejahteraan karyawan. Persepsi yang rendah akan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan bosan dalam pekerjaan, hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Alkasim & Prahara, 2019).

Kategori skor yang diperoleh variabel *Work engagement* pada karyawan staff didominasi oleh karyawan yang memiliki *work engagement* tingkat sedang sebanyak (59%). Persepsi yang muncul dari karyawan staff PT YT dalam taraf sedang searah dengan *work engagement* sehingga

karyawan mayoritas berada pada kategori sedang. Work engagement yang tinggi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi (Saing & Arisandy, 2023). *Engaged yang dimiliki* karyawan secara emosional akan memunculkan semangat untuk menyelesaikan tugas, adanya *work engagement* juga dapat mengurangi keinginan untuk berhenti bekerja. Karyawan dengan kategori tinggi sebanyak (24%) karyawan dan sisanya (8%) karyawan memiliki *work engagement* dalam kategori sangat tinggi.

Work engagement pada karyawan level staff dalam penelitian ini dalam kategori sedang akan tetapi masih terdapat (4%) karyawan memiliki *work engagement* dalam kategori sangat rendah dan untuk kategori rendah sebanyak (28%). Work engagement yang rendah pada karyawan staff berhubungan dengan persepsi karyawan yang rendah terhadap *perceived organizational support* oleh perusahaan. Karyawan masih belum secara penuh melibatkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat disebabkan karena beberapa karyawan memiliki persepsi yang rendah.

Hasil uji parsial pada masing-masing aspek dari variabel x dan y. Aspek reward memiliki korelasi sedang dengan aspek vigor (0,526) dan absorption (0,510) serta memiliki korelasi yang kuat dengan aspek dedication (0,605). Adanya reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan staff menimbulkan persepsi berupa apresiasi sehingga timbul perasaan antusias dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu akan berdampak pada fokus dan konsentrasi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian sejalan oleh Yunara et al., (2019) kepada mandor memperoleh hasil adanya korelasi yang tinggi pada hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement*, meningkatnya *work engagement* terjadi karena karyawan merasa bahwa perusahaannya menghargai pekerjaan dan kesejahteraannya diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu keterikatan emosi ini dapat dimiliki oleh karyawan dengan upaya perusahaan memberikan penghargaan kepada kinerja karyawan (Elgeka et al., 2022).

Aspek kepedulian dan perhatian pada variabel *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan berkorelasi sedang dengan aspek vigor (0,543), dedication (0,570), absorption (0,493). Dapat dikatakan bahwa adanya kepedulian dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada karyawan staff serta fasilitas lainnya yang dapat menjamin keselamatan karyawan akan dapat memengaruhi semangat, dedikasi, dan konsentrasi karyawan staff PT YT. Perusahaan menerapkan prosedur tanpa memberatkan karyawan, melibatkan karyawan dan memperlakukan secara adil tanpa ada yang diistimewakan akan dapat meningkatkan *work engagement*, didukung oleh penelitian (Handayani et al., 2022). Selain itu karyawan akan dapat terbuka kepada atasan dan rekan kerja serta siap memberikan perubahan kemajuan perusahaan (Rahmalisa et al., 2023).

Analisis dan hasil yang didapatkan dari penelitian adalah *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan staff PT YT berada pada kategori sedang. Variabel *perceived organizational support* memiliki

hubungan yang kuat terhadap *work engagement* karyawan staff PT YT. Karyawan yang termotivasi dengan adanya *perceived organizational support* akan dengan giat mencapai target yang diberikan perusahaan dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan. Dampak dari tidak adanya *perceived organizational support* akan menimbulkan persepsi buruk karyawan bahwa kontribusinya tidak dihargai dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penelitian ini dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online sehingga tidak dapat memantau subjek secara langsung dan hanya menggunakan 110 karyawan staff. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat digunakan untuk perusahaan memperhatikan dan mengembangkan *perceived organizational support* untuk meningkatkan *work engagement* karyawan terutama kepada karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang rendah. Pemberian dukungan tidak hanya berupa fasilitas tetapi juga dukungan atasan dan hubungan interpersonal yang baik sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian pada karyawan level staff bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Oleh karena itu dapat diartikan terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan level staff. *Perceived organizational support* yang tinggi searah dengan meningkatnya *work engagement* karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat memperdalam data dengan mengambil sampel penelitian tidak hanya level staff dan memperdalam keterkaitan variabel dengan melihat faktor penyebab lainnya yang berhubungan dengan meningkatnya *work engagement* dan *perceived organizational support*. Saran untuk Perusahaan dalam meningkatkan *work engagement* perlu memperhatikan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan dengan melibatkan karyawan, menjalin komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja lainnya, perusahaan membuat program-program lainnya yang dapat meningkatkan persepsi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–195.
- Amabel, B. A. F., & Paryontri, R. A. (2023). Perceived Organizational Support (POS) With Home Industry Employee Organizational Commitment. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 232. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10774>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Chrisnatalia, M., & Farren, C. (2020). Work Engagement Pada Wanita Karir (Studi Deskriptif). *UG Jurnal*, 14(4), 21–28. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ugjournal/article/view/4931/2280>

- Dewi, N. P. A., & Wibawa, I. M. A. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(3), 450. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i03.p09>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Elgeka, H. W. S., Yolanda, M., & Hariyanto, V. H. (2022). Peran Perceived Organizational Support Dengan Organizational Commitment Pada Karyawan CV. X Surabaya. *Jurnal Psibernetika*, 15(1), 21–26. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v1i15.3084>
- Fachrian, A. (2020). Gambaran Psychological Capital dan Work Engagement Description of Psychological Capital and Work Engagement. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 8–14. www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index
- Handayani, S., Mirza, Rachmatan, R., & Riamanda, I. (2022). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Tetap PT. X. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 5(2), 158–176. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v5i2.26019>
- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>
- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Produksi PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(04), 1–7.
- Hasbi, A. Z. El, Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan). *Al-Furqan : Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 2(6), 784–839. <https://publisherqu.com/index.php/Al-Furqan>
- Herlina, D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Self- Esteem Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–15.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Khajuria, G., & Khan, D. N. (2022). Perceived Organisational Support and Employee Engagement: A Literature Review (en, Trans.). *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1366–1384. <http://journalppw.com>
- Maulana, M. S., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 20–27. <https://aksiologi.org/index.php/inner>
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 1–18. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Park, J., & Kim, J. (2024). The Relationship between Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Customer Orientation in the Public Sports Organizations Context. *Behavioral Sciences*, 14(3), 1–8. <https://doi.org/10.3390/bs14030153>
- 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(1), 94–99.
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 13–23. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.38>
- Rahmalisa, D. L., Haryanti, K., Purwoko, D., Susetyo, B., Profesi, M., Universitas, P., & Soegijapranata, K. (2023). Work Engagement and Leader Member Exchange with Readiness for Change: Correlational Study in Civil Servant Keterikatan Kerja dan Kualitas Relasi Atasan-Bawahan dengan Kesiapan untuk Berubah: Studi Korelasi pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(3), 386–392. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3>
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan selama Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Rakhim, A. F. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8. [files/14/Rakhim - 2020 - Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN.pdf](https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10378)
- Ratu, C. N. (2020). Pengaruh Pelatihan “Become A Great Employee With Meaningfulness” Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Syntax Idea*, 2(8), 363–381.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Saing, E., & Arisandy, D. (2023). Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10378>
- Savitri, R., Nadia, F. N. D., & Yogatama, G. A. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi untuk Mencapai Komitmen Profesional dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediator. *Jurnal Diversita*, 9(1), 140–151. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.9131>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Djaali.
- Utami, P., & Mardianawati, O. (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 61–66. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.834>
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–914. [files/1/adminjim,+Ria+Ayu+Wahyuni_15080574208\(1\).pdf](https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484)
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The Role Of Quality Of Work Life As Mediator: Psychological Capital And Work Engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- 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>
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologica*, 2(1), 55–62. <http://journal.uny.ac.id/index.php/actapsychologia>
- Yunara, A. A., Widawati, L., & Dwarawati, D. (2019). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Mandor di Perusahaan “X” BKP “Y” KPH Bogor. *Prosiding Psikologi*, 5. <https://karyailmiah.unisba.ac.id>