



PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT

Dwi Hurriyati^{1*}, Hijriyah Augusty²

^{1*,2} Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

^{1*} dwi.hurriyati@binadarma.ac.id , ^{2*} 201810056@student.binadarma.ac.id

Article Info

Article history:

Received November 6^{we}, 2024

Revised Desember 2^{mo}, 2025

Accepted February 6th, 2025

Keyword:

Employee Engagement; Employees; Perceived Organizational Support

ABSTRACT

In carrying out their duties, employees experience various kinds of challenges. The biggest challenge is work accidents. However, employees remain involved in the company. The purpose of this research is to determine the relationship between Perceived Organizational Support and Employee Engagement among PT Z employees. This research method is quantitative by collecting data using a questionnaire on the Employee Engagement scale with Perceived Organizational Support. The subjects in this research were 161 employees. The sampling technique used in this research is purposive sampling. The data analysis technique used is validity and reliability testing. The data analysis method in this research is two stages, namely testing assumptions/prerequisites and testing hypotheses. The results of research conducted on PT Z employees using the Perceived Organizational Support variable (independent variable) and the Employee Engagement variable (dependent variable) show that this variable has an effective contribution of 54.8%, which means there is acceptance of the proposed hypothesis and 45.2%. The remaining % is influenced by other factors outside those studied. Based on the results obtained from data analysis and discussion, the researcher concluded that there is a relationship between Perceived Organizational Support and Employee Engagement among PT Z employees.

Keywords: *Employee Engagement; Employees; Perceived Organizational Support*

Copyright © 2025 Jurnal IDEA.
All rights reserved.

Corresponding Author:

Dwi Hurriyati

Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

Abstrak: Dalam menjalankan tugasnya karyawan banyak mengalami berbagai macam tantangan. Tantangan terbesarnya yaitu kecelakaan kerja. Meskipun demikian karyawan tetap terlibat dalam perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Depo PT Z. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan angket skala *Employee Engagement* dengan *Perceived Organizational Support*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 161 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yakni *purposive sampling*. Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini dua tahap yaitu uji asumsi/prasyarat dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Depo PT Z dengan menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* (variabel bebas) dan variabel *Employee Engagement* (variabel terikat) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki sumbangan efektif yakni 54,8% yang berarti adanya penerimaan pada hipotesis yang diajukan dan 45,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada karyawan Depo PT Z.

Kata kunci: *Employee Engagement; Karyawan; Perceived Organizational Support*

Author: Dwi Hurriyati

Pendahuluan

Dunia kerja adalah lingkungan yang dinamis dan kompleks di mana individu berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi untuk memperoleh penghasilan dan mencari pemenuhan profesional, finansial, dan pribadi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaannya (Iskandar & Andrian, 2019). Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mahir penting dalam konteks pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Iskandar & Andrian, 2019). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karyawan memiliki *jobdesk* masing-masing. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan subjek D (*personal communication*, 4 Maret 2024) subjek D mengatakan dalam melaksanakan *jobdesk* tersebut masing-masing bagian seringkali mendapatkan tantangan. Tantangan terbesarnya yaitu kecelakaan kerja.

Walaupun tantangan tersebut berat tetapi anggota dari setiap bagian tersebut mampu menyelesaikan tantangan tersebut. Bakker & Leiter (Mujiasih, 2015) mengatakan perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* di dalam menjalani pekerjaannya. May dkk (Ramadhoani, 2020) mengemukakan bahwa *employee engagement* adalah seorang karyawan meletakkan hatinya dalam pekerjaan di tempat bekerja, kesiapan untuk memberikan upaya ekstra pada pekerjaan, dan kebersediaan untuk tetap bekerja bersama organisasi. Schaufeli dkk (Zuhaena & Harsuti, 2021) menguraikan gagasan Khan mengenai konsep keterlibatan sebagai suatu gambaran tentang keadaan yang positif, memotivasi dan inovatif dengan pekerjaan yang dapat dilihat ciri-ciri dari *employee engagement* yaitu *vigor* (kesungguhan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan) dalam bekerja. *Employee Engagement* tidak lahir dengan sendirinya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *employee engagement*. Menurut Saks (Alkasim & Prahara, 2019) *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : *job characteristic*, *reward and recognition*, *perceived organizational & supervisor support*, *perceived organizational support*, *distributive & procedural justice*. Pada penelitian ini berfokus pada *perceived organizational support*. Menurut perspektif *social exchange theory* (Kahn, 1990) *perceived organizational support* merupakan bentuk pertukaran yang menyebabkan karyawan akan cenderung terlibat (*engaged*) terhadap organisasi. Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, dan Kawakami (2015) mengatakan bahwa keterlibatan akan menimbulkan kepuasan hidup karyawan dalam organisasi, memunculkan potensi kerja, rendahnya gangguan kesehatan yang dialami oleh karyawan, sehingga merasa bukan hanya menjadi bagian dari organisasi melainkan sejahtera sebagai individu. Menurut Dicke dkk (Alkasim&Prahara, 2019) Karyawan dengan *engagement* tinggi menunjukkan perilaku yang positif selama bekerja sehingga hal apapun yang karyawan lakukan mengarah pada usaha untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *perceived organization support* adalah tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang dinilai berdasarkan adanya kepedulian dari perusahaan atas kesejahteraan karyawannya sehingga dengan hal tersebut membuat perusahaan akan melihat kontribusi yang telah karyawan berikan. Menurut Rhoades&Eisenberger (Alkasim & Prahara, 2019) *perceived organizational support* memiliki 4 ciri-ciri yaitu terdiri dari (1) Keadilan, keadilan ialah suatu persepsi yang muncul atas keadilan organisasi dalam memberikan kebijakan yang berlaku dan bagaimana cara organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan bermartabat, (2) Dukungan atasan, aspek dukungan atasan yaitu suatu persepsi yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana atasan dapat menghargai kontribusi yang dilakukan dan mengarahkan pekerjaan, (3) Penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, yaitu penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yaitu suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh organisasi dalam bekerja, (4) Kondisi Kerja, yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut. Saks, 2006 menjelaskan bahwa salah satu yang menjadi *antecedent* karyawan dapat mencapai level *engaged* adalah *perceived organizational support* dan *perceived organizational*

support di yakini sebagai poin penting terhadap *engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* sangat berperan penting bagi karyawan PT Z karena mampu memberi efek positif terhadap karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Depo Kertapati PT Z. Manfaat penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu psikologi, khususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

Metode

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Depo PT Z yang berjumlah 300 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *non Probability Sampling* dimana dalam penelitian ini peneliti menentukan terlebih dahulu kisi-kisi subjek sampel yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 161 sesuai dengan ketentuan teori tabel Issac & Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka 139 orang lainnya akan dijadikan subjek untuk *try out* skala. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif yang mana metode penelitian tersebut menggunakan pengambilan data di dalamnya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan peneliti untuk mengambil data adalah dengan menggunakan angket skala *Employee Engagement* dengan *Perceived Organizational Support*. Skala ini berisi dua bentuk pernyataan yang mana pernyataan tersebut ada yang bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavourable*). Skala ini memiliki lima respon pilihan yang terdiri dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Teknik analisis data yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dua tahap yakni uji asumsi/prasyarat (Validitas dan Linieritas) dan uji hipotesis.

Hasil

Berdasarkan tabel uji deskripsi menggunakan aplikasi *SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS*, diperoleh mean empirik pada variabel *Employee Engagement* yakni 216,64 dengan Standar Deviasi (SD) 14,637 sedangkan mean empirik pada variabel *Perceived Organizational Support* yakni 227,18 dengan Standar Deviasi (SD) 13,974.

Berdasarkan tabel kategori variable menggunakan aplikasi *SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS* dapat dilihat bahwa dari 161 karyawan depo PT Z yang dijadikan sebagai subjek penelitian, terdapat 83 karyawan depo atau setara dengan 51,6% yang memiliki tingkat *Employee Engagement* tinggi sedangkan 78 karyawan depo lainnya atau setara dengan 48,4% memiliki tingkat *Employee Engagement* yang rendah. Dan 82 karyawan depo atau setara dengan 50,9% karyawan memiliki *Perceived Organizational Support* yang tinggi sedangkan 79 karyawan depo lainnya atau setara dengan 49,1% karyawan memiliki *Perceived Organizational Support* rendah.

Berdasarkan tabel yang dihitung menggunakan aplikasi *SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS*, hasil dari kedua data yang diperoleh melalui alat ukur yang dibuat peneliti dinyatakan terdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$ yang dapat dilihat dari nilai p alat ukur tersebut yaitu *Employee Engagement* $p = 0,093$ ($p > 0,05$) dengan *KS-Z* 1,238 dan *Perceived Organizational Support* $p = 0,551$ ($p > 0,05$) dengan *KS-Z* 0,796.

Berdasarkan tabel yang dihitung menggunakan aplikasi *SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS* nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 1,316$ dan $P = 0,130$. Nilai F adalah nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada tabel diatas nilai $P = 0,130 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *Perceived Organizational Support* (X) dengan *Employee Engagement* (Y).

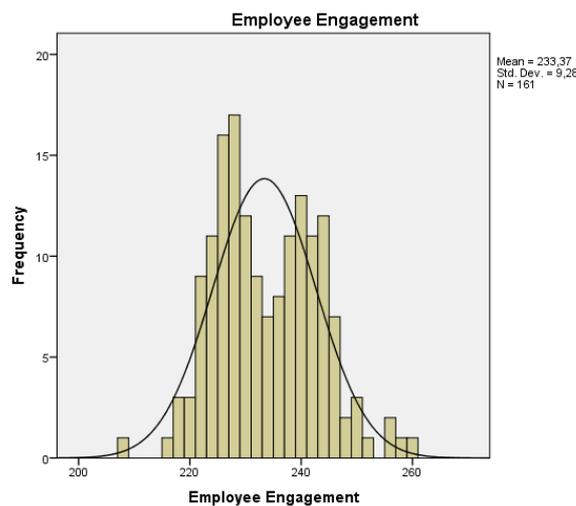
Berdasarkan tabel yang dihitung menggunakan aplikasi *SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS* diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* yaitu $R = 0,518$ dengan $R\text{ Square} = 0,548$ dan $P = 0,005$ dimana $p < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Depo PT Z. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* adalah sebesar 54,8% ($R^2 = 0,6188$) jadi masih terdapat 45,2% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *Employee Engagement* namun tidak diteliti oleh peneliti.

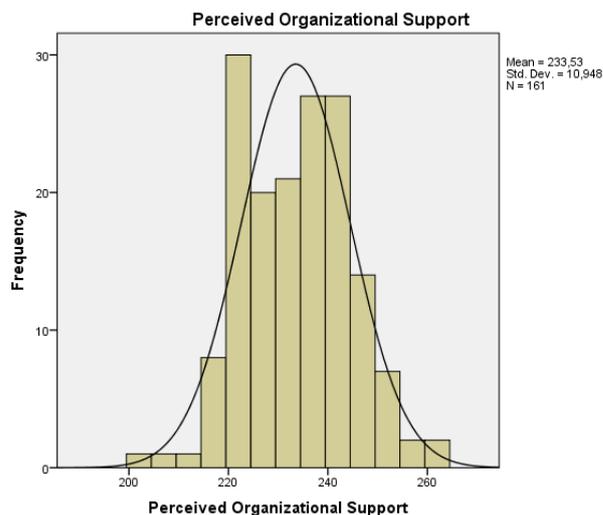
Tabel 1
Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Skor yang diperoleh (Empirik)				Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax
<i>Employee Engagement</i>	233,37	9,280	208	259	116	38,66	58	290
<i>Perceived Organizational Support</i>	233,53	10,948	180	264	120	40	60	300

Sumber : Output *SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS*

Gambar 1
Deskriptif Data Penelitian





Sumber : Output SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS

Table 2
Kategorisasi Variabel Penelitian Employee Engagement

Skor	Kategorisasi	N	%
X>231	Tinggi	83	51,6%
X<231	Rendah	78	48,4%
Total		161	100%

Sumber : Output SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS

Table 3
Kategorisasi Variable Penelitian Perceived Organizational Support

Skor	Kategorisasi	N	%
X>233	Tinggi	82	50,9%
X<233	Rendah	79	49,1%
Total		161	100%

Sumber : Output SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS

Table 4
Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
Employee Engagement	1,238	0,093	Normal
Perceived Organizational Support	0,796	0,551	Normal

Keterangan : KS-Z = Uji Kolmogorov Smirnov

P = Signifikasi

Sumber : Output SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS

Table 5
Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Perceived Organizational Support (X) dengan Employee Engagement (Y)	1,316	0,130	Linier

Sumber : Output SPSS (statistical package for Social Science) versi 22 for macOS

Table 6
Uji Hipotesis

Variabel	R	R ²	P	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	0,618	0,548	0,005	Signifikan

Sumber : Output SPSS (*statistical package for Social Science*) versi 22 for macOS

Pembahasan

Berdasarkan hasil data deskripsi yang berasal dari variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa terdapat 161 karyawan Depo PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang mana 161 karyawan tersebut merupakan subjek penelitian. Dari subjek tersebut terdapat 83 atau sekitar 51,6% karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dan terdapat 78 atau sekitar 48,4% karyawan Depo PT Z memiliki *employee engagement* yang rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *employee engagement* pada karyawan Depo PT Z memiliki *employee engagement* yang tinggi karena didukung oleh *perceived organizational support*, yang mana hal tersebut akan membuat karyawan cenderung terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja karena mereka berpersepsi bahwa organisasi cenderung memperdulikan mereka sebagai karyawan yang kemudian akan meningkatkan hubungan antara keterlibatan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thomas (Mujiasih, 2015) mengatakan bahwa karyawan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku karyawan untuk memastikan apa yang karyawan lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi karyawan yang memiliki *engagement* tinggi.

Hasil deskripsi dan kategorisasi yang diperoleh dari variabel *perceived organizational support* juga menunjukkan bahwa 161 karyawan Depo PT Z, terdapat 82 karyawan atau setara dengan 50,9% yang memiliki kategori *perceived organizational support* yang tinggi dan sebanyak 79 karyawan atau setara dengan 49,1% yang memiliki *perceived organizational support* rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya rata-rata *perceived organizational support* pada karyawan Depo PT Z memiliki *perceived organizational support* yang tinggi karena karyawan merasa bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang selalu memberikan yang terbaik kepada mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mujiasih, 2015) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berdampak pada peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan seperti *employee engagement* atau keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior* sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil koefisien korelasi antara variabel *perceived organizational support* dengan *employee engagement* menunjukkan hasil nilai R Square = 0,548 atau 54,8%. berdasarkan hasil dari sumbangan tersebut memperlihatkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Depo PT Z. Adapun faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Depo PT Z namun tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti adalah sebesar 45,2% yang mana faktor-faktor seperti yang diungkapkan

oleh Saks (Hasanah & Budiani, 2019) yaitu karakteristik pekerjaan, *reward* dan pengakuan, *perceived organizational support*, persepsi dukungan atasan, dan keadilan distributif dan prosedural.

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Depo PT Z dengan menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* (variabel bebas) dan variabel *Employee Engagement* (variabel terikat) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki sumbangan efektif yakni 54,8% yang berarti adanya penerimaan pada hipotesis yang diajukan dan 45,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Hasil penelitian diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemilang dan Riana (2021) dengan judul *The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel jenuh sebanyak 49 responden dengan alat kuesioner yang dibuat menggunakan *google form*. Teknik analisis datanya adalah dengan menggunakan *analisis Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan cukup memoderasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, pihak manajemen diharapkan dapat menjaga kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan pegawai, memperhatikan keluhan pegawai, serta menjaga kebanggaan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga memberikan kontribusi yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran serta hasil analisis data penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya hipotesis sebelumnya yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan Depo PT Z ini dapat diterima. Maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada karyawan Depo PT Z.

Saran dari penelitian ini bagi karyawan Depo PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang memiliki *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* yang rendah, agar dapat lebih meningkatkan keterlibatan dan persepsi yang positif terhadap organisasi. Dan untuk peneliti selanjutnya dirapkan dapat memberikan landasan teoritis dan empiric dalam bidang sumber daya manusia dan diharapkan dapat mengembangkan hipotesis baru berdasarkan temuan ini.

Referensi

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Anwar, R., & Yuniasanti, R. (2024). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 19(1), 1-11.

- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1-5.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. (No Title).
- Arisandy, D., & Augusty, H. (2023). SISTEM REKRUTMEN YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 12308-12312.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46-57.
- Dicke, C., Holwerda, J., & Kontakos., A. (2007) *Employee engagement : what do we really know? what do we need to know to take action?*, Paris; Marriot Paris Champs-Elyess
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R. Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698-714.
- Fajardika, R. S., Mora, L., & Hakim, A. R. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 42-49.
- Febriani, Y., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-12.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Gemilang, I. G. N. B. A., & Riana, I. G. (2021). The effect of perceived organizational support on employee engagement and employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 260-264.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Produksi Pt X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(04), 1-7.
- Hewitt, A. (2004). Employee engagement higher at double digit growth companies. *Research Brief*, 1-6.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences*. Edits publishers.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108-120.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Natura, B. (2023). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. X. *Jurnal Perspektif Psikologi Indonesia*, 1(2), 57-63
- Priskila, E., Tecoalu, M., & Tj, H. W. (2021). The role of employee engagement in mediating perceived organizational support for millennial employee organizational citizenship behavior. *Journal of Social Science*, 2(3), 258-265.
- RADITA, T. A. (2023). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Ramadhan, A., Iskandar, I., & Erwinsyah, E. (2019). Analisis Strategi Bersaing Pada Toko Kue Khas Kutai Hj. Fatimah Di Tenggara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(1).
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619.

- Shams, M. S., Niazi, M. M., & Asim, F. (2020). The relationship between perceived organizational support, employee engagement, and organizational citizenship behavior: application of PLS-SEM approach. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences*, 3(1), 35-55..
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- STajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16..
- Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan strategi rekrutmen di Indonesia. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 193-204.
- Yani, J. A. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. *Diktat Kuliah Psikometri*. Fakultas Psikologi Universitas.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66-72.