

Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support?

Mohammad Setiawan Maulana¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published:
4 Feb 2023

Abstract

This research was conducted to determine the relationship between perceived organizational support and work engagement. The subjects of this study were all employees as sales assistants at PT. Mitra Adi Perkasa with 115 employees. The sampling technique used random sampling. Data collection uses the perceived organizational support scale and work engagement scale. The results of the Spearman correlation coefficient test (r_{xy}) were 0.419 at a significance level of $p=0.000$ ($p<0.01$). Based on the results obtained, it can be concluded that there is a very significant relationship between perceived organizational support with work engagement. The results of the study provide knowledge to companies and employees to increase perceived organizational support for employees so that they can increase work engagement and achieve company targets.

Keywords: Work Engagement, Perceived Organizational Support.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan perceived organizational support dengan work engagement pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan sebagai sales assistant di PT. Mitra Adi Perkasa sebanyak 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Pengumpulan data menggunakan skala perceived organizational support dan skala work engagement. Hasil uji koefisien korelasi Spearman (r_{xy}) sebesar 0,419 pada taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara perceived organizational support dengan work engagement. Hasil penelitian memberikan pengetahuan kepada perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan perceived organizational support kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan work engagement dan tercapainya target perusahaan.

Kata Kunci: Work Engagement, Perceived Organizational Support.

Copyright © 2023. Mohammad Setiawan Maulana, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga setiap perusahaan berupaya dengan baik mengelola dan memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Menurut Okoye dan Ezejiolor (dalam Mufarikhah, 2020) berpendapat keberhasilan dan berkembangnya perusahaan maupun organisasi disebabkan oleh sumber daya manusianya, dikarenakan sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir (Muslikah,dkk., 2022). Menurut Bakker dan Leiter (dalam Muslikah,dkk., 2022) perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki engagement di dalam menjalani pekerjaannya. Salah satu kunci dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi yaitu karyawan memiliki *work engagement* dalam mejalani pekerjaannya.

Berlawanan dengan hal tersebut, sebuah penelitian mengenai tingkat *work engagement* karyawan seluruh dunia pernah dilakukan oleh Gallup. Sebuah studi Gallup pada tahun 2013 hanya sebesar 13% karyawan dari penelitian yang dilakukan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat kerja mereka (Schwaratz & Porath, 2014), termasuk di Indonesia, tercatat hanya 15% karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan dimana mereka bekerja (Hewitt, 2013). Hal ini juga didukung penelitian Anggiadinata (2015) menyebutkan perbandingan *work engagement* karyawan yang rendah didominasi sebesar 81,10%, sisanya *work engagement* yang tinggi sebesar 18,90%. Begitu juga temuan Mewengkang & Panggabean (2016) yang menyebutkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi di sebuah perusahaan hanya sebesar 13%, sisanya 87% rendah. Artinya, dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di Indonesia memiliki trend *work engagement* yang rendah dengan persentase karyawan tidak *engaged* paling tinggi dibanding dengan yang *engaged* dengan perusahaan mauapun organisasi.

Work engagement adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2004). *Work engagement* merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan (Wellins dan Concelman, 2005).

Work Engagement karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Jika sumber daya manusia (SDM) yang memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan akan berkontribusi maksimal sehingga produktivitas perusahaan pun ikut meningkat begitupun sebaliknya, Jika karyawan yang bekerja tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak dapat mencapai kesuksesan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang *engage* dalam pekerjaannya, proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Demerouti, 2008).

Dalam penelitian Muffarikhah, dkk (2020) salah satu faktor yang dapat berperan dalam meningkatkan *work engagement* adalah *perceived organizational support*, yaitu persepsi karyawan mengenai dukungan, kepedulian dan kontribusi organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi

dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi yang sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Setiap organisasi seharusnya memberikan suatu dukungan positif yang bermanfaat untuk karyawan. Dengan dukungan tersebut diharapkan dapat menimbulkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan sehingga dapat berkinerja maksimal. *Perceived organizational support* juga dapat meningkatkan keterikatan kerja atau *work engagement* pada karyawan dalam perusahaan maupun organisasi.

Oleh karenanya, persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan oleh perusahaan menarik untuk dikaji lebih mendalam karena dapat mengetahui hubungan *work engagement* pada karyawan. Inilah landasan yang membuat peneliti tertarik untuk mengaitkan *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Metode

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua model skala dalam mengukur variabel.

Variabel *work engagement* peneliti menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale Student Survey 17 (UWES-SS 17)* yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia yang diperkenalkan oleh Schaufeli, Gonzalez-Roma dan Bakker pada tahun 2002. UWES-SS 17 memiliki tiga dimensi yaitu *vigor* dengan 6 butir pernyataan, *dedication* dengan 5 butir pernyataan, dan *absorption* dengan 6 butir pernyataan. Skala ini terdiri dari tujuh kemungkinan jawaban yaitu Tidak Pernah mendapat skor 0, Hampir Tidak Pernah mendapat skor 1, Jarang mendapat skor 2, Beberapa Kali mendapat skor 3, Sering mendapat skor 4, Sangat Sering mendapat skor 5 dan Selalu mendapat skor 6.

Sedangkan untuk variabel *perceived organizational support*, penelitian ini menggunakan *survey perceived organizational support*. Skala ini dikembangkan oleh Eisenberger, dkk (1986) yang sudah diadaptasi menggunakan bahasa Indonesia yang terdiri dari 19 aitem favorabel dan 17 aitem unfavorabel, sehingga total aitem 36.

Partisipan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti tertarik meneliti partisipan dari PT. Mitra Adi Perkasa terdiri dari divisi *fashion*, *active*, *f&b*, *departemen store area* Surabaya. Dari keseluruhan populasi di random 4 divisi tersebut ternyata yang keluar sebagai sampel adalah divisi *fashion*. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Mitra Adi Perkasa divisi *fashion* di kota Surabaya yang berjumlah 210 orang. Adapun kriteria sampel antara lain karyawan PT. MAP divisi *fashion* di kota Surabaya dan karyawan *sales assistant* yang bekerja di toko. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*

Instrumen

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas akan menentukan kebenaran item dengan ketentuan jika suatu item memiliki korelasi negatif atau positif namun dengan *corrected item total correlation* $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak memberikan kontribusi berarti pada skor total atau dapat dikatakan tidak valid. Sebaliknya, jika suatu item

memiliki *index corrected item total correlation positif* dan nilainya $>0,30$ maka item tersebut dinyatakan memberikan kontribusi berarti pada skor total atau dapat dikatakan valid (Azwar, 2012). Validitas penelitian akan diukur menggunakan program *Statistic Package For Social Science (SPSS) 25 version for Windows*

Hasil uji reliabilitas *utrech work and well-being survey (UWES)* diperoleh *Index corrected item total correlation* Bergerak dari 0,333 s/d 0,784 dan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,926 dengan total aitem valid sejumlah 16 aitem. Koefisien reliabilitas dengan hasil mendekati 1 dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi

Hasil uji validitas dan reliabilitas *skala Survey Perceived Organizational Support (SPOS)* diperoleh *Index corrected item total correlation* Bergerak dari 0,404 s/d 0,823 dan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,944 dengan total aitem valid sejumlah 25 aitem. Koefisien reliabilitas dengan hasil mendekati 1 dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini diuji normalitasnya untuk menguji sebaran data pada variable dependent memiliki distribusi yang normal. Ketentuan yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi $p < 0,05$, maka sebaran data berdistribusi tidak normal. Sedangkan jika signifikansi $p > 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada variable *work engagement* diperoleh signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Artinya sebaran data pada variabel *work engagement* tidak normal.

Dalam penelitian ini diuji linearitasnya untuk menguji hubungan variable *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Ketentuan yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* adalah tidak linear. Sedangkan jika signifikansi $p > 0,05$ maka hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* adalah linear. Hasil uji linearitas hubungan antara variable *perceived organizational support* dengan *work engagement* diperoleh signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$). Artinya tidak ada hubungan yang linier antara variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement*

Berdasarkan sebaran kuisisioner data yang diperoleh merupakan data interval serta hasil uji prasyarat sebelumnya, yakni uji normalitas dan uji linearitas, dan distribusi pada variabel *work engagement* penelitian ini adalah tidak normal, kemudian korelasi variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement* berkorelasi tidak linear. Oleh karena itu uji korelasi menggunakan metode analisis non-parametric. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi Spearman. Hasil uji koefisien korelasi Spearman (r_{xy}) sebesar 0,419 pada taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan pada kedua variable dan hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* dapat diterima. Semakin tinggi *perceive organizational support* maka akan diikuti dengan semakin tingginya *work engagement*.

Hasil

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan analisis korelasi Spearman untuk menguji hubungan variable *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Ketentuan yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi $p < 0,01$ maka hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* adalah sangat signifikan. Sedangkan jika signifikansi $p > 0,01$ maka hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* adalah tidak signifikan. Hasil uji koefisien korelasi Spearman (r_{xy}) sebesar 0,419 pada taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan pada kedua variable dan hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* dapat diterima. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan diikuti dengan semakin tingginya *work engagement*.

Tabel 1
Mean Empiris dan Teoritis

Variabel	\bar{x} Empiris	\bar{x} Teoritis	Hasil
<i>Perceived Organizational Support</i>	132	66	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	77	56	Tinggi

Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada korelasi antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Ini berarti bahwa semakin tinggi skor *perceived organizational support* akan semakin tinggi *work engagement*. Hal ini terbukti dari hasil uji korelasi yang menyatakan sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* sebesar 0,419 pada taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Hubungan positif yang dimaksud ialah jika semakin tinggi skor *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement*.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terciptanya *work engagement* pada karyawan bisa dijelaskan melalui Social Exchange Theory (SET). SET merupakan sebuah timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, di mana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa berkewajiban membayar atau memberikan kinerjanya terhadap organisasi (Mufarikhah, 2020). Bentuk *organizational support* terbagi menjadi tiga kategori utama, yaitu keadilan, dukungan atasan yang sebagai perwakilan organisasi, penghargaan, dan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Apabila karyawan mendapatkan *perceived organizational support* tersebut, karyawan merasa memiliki kewajiban dalam dirinya untuk melakukan kebaikan yang serupa, disamping itu kebutuhan emosional karyawan juga terpenuhi seperti *self-esteem* dan hadirnya rasa memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut sehingga terdorong berperan lebih aktif (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hal ini di dukung hasil penelitian dengan (Mufarrikhah dkk., 2020; Jaya dkk., 2020; Dwitarsari dkk., 2015) yang juga menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh pada *work engagement*. Karyawan yang memiliki work engagement mampu menetapkan target tinggi untuk diri sendiri dan melakukan tugas-tugas sulit, menerima tantangan secara bahagia dan terbuka memiliki motivasi diri yang tinggi, melakukan berbagai upaya untuk mencapai target yang telah dibuat dan gigih ketika menghadapi hambatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis data dengan teknik korelasi spearman's diperoleh koefisien korelasi positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* dapat diterima. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement*. Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu : 1) Bagi perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan work engagement dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi dengan cara mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, memperlakukan karyawan dengan adil dan menyesuaikan *job desk* dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi efisien, efektif dan maksimal; 2) Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini dapat dieksplorasi lebih jauh melalui berbagai pengembangan penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, yaitu proses pengambilan data yang dilakukan secara online melalui media sosial seperti whatsapp sehingga memungkinkan terjadinya bias. Hal ini menjadi peluang bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan, memvalidasi, dan memperkaya temuan-temuan terkait serta dipadukan dengan kekhasan karakteristik subjek dan variabel lainnya.

Referensi

- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). *Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication*. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316–341. <https://doi.org/10.1177/0893318997010003003>
- Alfatekha W, L. O., & Budiono. (2021). *The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement Through Job Crafting (Study At General Division Employees Of Bank Jatim Head Office Surabaya)*. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(1), 109-126. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.005.1.07>
- Anggiadinata, N. S . (2015). *Peran Theistic Sanctification of Work Terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.* (2015). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26751.25765>
- Astuti, N.L.P, Mimba, N.P.S.H dan Ratnadi, N.M.D (2016). *Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi..* *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4057–4082.

Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[Bakker, A.B.](#) and [Demerouti, E.](#) (2008), "Towards a model of work engagement", *Career Development International*, Vol. 13 No. 3, pp. 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Dwitasari, A. I., Widyasari, D., & Id, A. C. (2015). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Organizational-Based Self Esteem* Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Mediapsi* 1(1), 40-50.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Etik Darul Muslikah, Sofiah, D. ., & Prasetyo, Y. . (2020). *Self Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement*. *Indonesian Psychological Research*, 2(2), 81–86. <https://doi.org/10.29080/ipr.v2i2.342>

Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Panghegar *Stone Quarry*. *Jurnal Pnenelitian Pendidikan, Psikologi dan kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>

Hewitt. (2013). *Trends in Global Employee Engagement*. Retrieved october, 2022, from: http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf

Jaya, M. R., Prakoso, H., & Putra, V. S. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Marketing di PT. Len Industri. <https://doi.org/10.29313/v6i2.24480>

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444306538>

Mewengkang, M., Panggabean, H., & Profesi, M. P. (2016). *Work Engagement* Karyawan MRN Terhadap Implementasi Data Analisis SDM. In *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* (Vol. 5, Issue 1), 1-14.

Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamaiop.56396>

Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2015). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. <http://bukik.com/artikel/pengembangan/e>

Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *regulatory focus* ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>

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>

- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. (2012). *Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia*. In *Romanian Journal of Applied Psychology* (Vol. 14, Issue 1).
- Schaufeli, W.B, Salanova, M., Gonzalez- Roma, V. & Bakker, A.B.(2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analitical Approach*.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- 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, 293-315.<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector – A Review of The Literature and The Road Ahead* . *Public Service Human resources Management Agency of Canada*.
Ottawa: PSHRMA.
<http://www.hrmaagr.gc.ca/hrWh/wlbpseeoppfps/documents/WorkplaceWellBeing.pdf>
- Schwarz, Tony & Porath, Christine. (2014). *Why You Hate Work*. *Sunday Review*. Retrieved March 11, 2016, from:
http://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/whyyouhate-work.html?_r=0
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Waileruny, Theresia.H. (2014). *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behaviour* pada Bank Maluku Cabang Utama Kta Ambon (Vol. 2, Issue 2). <https://media.neliti.com/media/publications/35954-ID-perceived-organizational-support-job-satisfaction-dan-organizational-citizenship.pdf>
- Wellins, R. & Concelman, J.(2005). *Creating a Culture for Engagement*. *Workforce Performance Solution* .(www.wpsmag.com).
https://www.ddiworld.com/pdf/wps_engagement_ar.pdf