

Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* di PT X

Jaka Prasetya Adi Putra¹

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
202060097@std.umk.ac.id

Nugraini Aprilia²

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
nugraini.aprilia@umk.ac.id

Abstract

This This research aims to determine the relationship between perceived organizational support and self-efficacy on employee engagement at PT X, which consists of 75 employees. Sampling using accidental sampling technique. The research instrument uses a scale of perceived organizational support, self-efficacy, and employee engagement. The results of the major hypothesis obtained were 0.027 with a significance level of p of 0.061 ($p < 0.01$). This indicates that there is no significant relationship between perceived organizational support and self-efficacy on employee engagement. The results of the first minor hypothesis test, the analysis of the correlation coefficient between the two variables of perceived organizational support with employee engagement showed an r_{xy} coefficient of 0.092 with a value of 0.216 ($p > 0.05$), this indicates that the value of the variables has no relationship between the two. The results of the second minor hypothesis test show that the correlation coefficient analysis of self-efficacy with employee engagement is 0.261 with a p value of 0.012 ($p < 0.05$), self-efficacy has a significant relationship with employee engagement, so the hypothesis stating that there is a relationship between perceptions of organizational support and self-efficacy on employee engagement is rejected.

Keywords: *employee engagement, perception of organizational support, self efficacy*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada PT X yang berjumlah 75 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, dan *employee engagement*. Hasil dari hipotesis mayor diperoleh sebesar 0.027 dengan taraf signifikansi p sebesar 0,061 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan

organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement*. Hasil uji hipotesis minor pertama, analisis koefisien korelasi antar kedua variabel persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* menunjukkan koefisien r_{xy} sebesar 0.092 dengan nilai p sebesar 0,216 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel tidak terdapat hubungan antara keduanya. Hasil uji hipotesis minor kedua menunjukkan analisis koefisien korelasi *self efficacy* dengan *employee engagement* sebesar 0.261 dengan nilai p sebesar 0,012 ($p < 0,05$), *self efficacy* memiliki hubungan dengan *employee engagement* secara signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* di tolak.

Kata kunci: *Employee Engagement*, Persepsi Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dunia usaha dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal dimiliki oleh perusahaan akan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki perusahaan, namun sering kali didalam perusahaan terdapat karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Bitha & Ardana, 2017). Salah satu konsep yang berkaitan dengan pencapaian produktivitas yang tinggi adalah *employee engagement* yang dapat dipahami sebagai derajat keterikatan atau koneksi yang dimiliki karyawan dengan lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja (Shavina Ramadhani, 2023) *employee engagement* mencerminkan keadaan dimana karyawan merasa mempunyai hubungan yang sangat istimewa dengan lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, mereka merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan perusahaan, tujuan organisasi, dan rekan kerja mereka (Mujiasih, 2015)

Employee engagement adalah ukuran sejauh mana seseorang secara psikologis terikat pada pekerjaannya dan memandang kinerja pekerjaannya sebagai ukuran harga dirinya (Sandria, 2022). Keterlibatan kerja akan meningkatkan keinginan karyawan terhadap pekerjaannya dengan hidup lebih termotivasi, lebih produktif dan lebih terlibat sehingga kinerjanya lebih baik. Hal ini diperkuat oleh Mariska (2018) yang mengemukakan bahwa *employee engagement* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih aman, dan lebih sehat. Selain itu, tingkat *turnover* yang rendah, tingkat

ketidakhadiran yang minimal, dan motivasi yang tinggi memberikan upaya maksimal dalam bekerja yang dapat cenderung terjadi pada karyawan yang terlibat.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) mempunyai peranan bagi karyawan perusahaan, karyawan yang mempunyai komitmen maka akan terus berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau semampunya memadukan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi tujuan perusahaan tempat dia bekerja (Rusdian & Rismayani, 2020). Dalam hal ini, perusahaan perlu lebih fokus pada sumber daya manusia dan berusaha menciptakan keterikatan karyawan (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Menurut Sadida & Febriani (2016) *employee engagement* terjadi ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan mempunyai komitmen emosional terhadap perusahaan, hal tersebut mencerminkan tingginya tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Pada permasalahan di PT X menjumpai pengaruh kombinasi kinerja karyawan yang buruk. Banyak karyawan yang sering datang terlambat ke perusahaan. Keterlambatan karyawan juga membuat karyawan kurang yakin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sehingga, membuat masalah pada capaian target harian yang tertinggal dengan rekan kerja yang lainnya. keterlambatan sering membuat karyawan tidak dihargai oleh perusahaan yang berdampak negatif pada keterlibatan karyawan. Banyak karyawan merasa tidak yakin untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas selesai tepat waktu. Selanjutnya, dukungan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya. keterlambatan yang sering terjadi menyebabkan karyawan merasa kurang berkontribusi dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada setiap karyawan harus ada dukungan atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gumilang & Indrayanti (2022) persepsi dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada kerja sama dan dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan bahwa kinerja pekerjaan terjadi secara efektif. Karyawan yang merasa memiliki dukungan organisasi yang kuat cenderung lebih terlibat dalam tugas pekerjaannya dan organisasi secara keseluruhan. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan semakin memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Menurut

Utaminingsih & Purnomo (2017) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian Kurniasari & Izzati (2013), mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan (*employee engagement*) pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat, dengan nilai koefisien sebesar $r = 0.656$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujiasih, 2015), hasilnya juga mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan.

Dukungan organisasi diberikan dalam bentuk dukungan, termasuk dukungan kesejahteraan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi, memberikan yang terbaik dari diri mereka, dan berkontribusi secara emosional, sehingga juga dapat diakibatkan oleh rasa tanggung jawab dan timbal balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan (Sandria, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021), yang menyimpulkan bahwa organisasi dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan memperhatikan dengan meningkatkan aspek dukungan atasan serta memberikan penghargaan yang sesuai dan kondisi kerja yang optimal. Hal ini berdampak positif pada produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Secara personal, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat dipengaruhi juga oleh tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam konteks pekerjaan. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas yang mencerminkan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan fokus dan mencapai tujuannya. (Hoza, 2022). Keyakinan diri diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang sukses pada tugas yang menantang, pembentukan atribusi positif terkait kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, memiliki harapan untuk mencapai tujuan dan kesiapan untuk mencari alternatif jalan jika diperlukan, serta kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali ketika dihadapkan pada masalah dan hambatan, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (Dewi, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soni & Rastogi (2019) mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan dilaporkan antara modal psikologis dan keterlibatan karyawan. Dengan ini menunjukkan modal psikologis kerja sebagai prediktor yang signifikan, bersama dengan variabel lain dalam mendorong keterlibatan karyawan.

Selanjutnya *self-efficacy* menurut Lunenburg (2011) mengemukakan bahwa pengalaman akan kesuksesan (*past performance*) pengalaman akan kesuksesan memiliki pengaruh paling besar terhadap *self-efficacy* individu, karena didasarkan pada pengalaman otentik. Kesuksesan meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kegagalan yang berulang dapat menurunkannya, terutama jika kegagalan terjadi sebelum *self-efficacy* individu terbentuk dengan kuat. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini melibatkan tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*,) *self-efficacy* tidak hanya bergantung pada pengalaman individu sendiri, melainkan juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan terhadap keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu dapat meningkatkan *self-efficacy* individu dalam bidang yang sama. Namun, pengamatan terhadap kegagalan individu lain dapat menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri. Menurut Albrecht & Marty (2020) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif tidak langsung terhadap *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sofiah & Kurniawan (2019) adanya hubungan positif yang signifikan antara *Self-efficacy* dengan *employee engagement*.

Self-efficacy menciptakan suatu hubungan positif antara keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kinerja, dan keyakinan diri. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih aktif terlibat dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya. Proses ini membentuk lingkaran positif, di mana kinerja yang ditingkatkan kemudian meningkatkan lagi tingkat *self-efficacy* individu tersebut. Perbedaan dalam tingkat *self-efficacy* pada setiap individu akan memiliki dampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung merespon umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin kehilangan semangat dan mengurangi upaya setelah menerima umpan balik negatif. Menurut Ashfaq (2021), mengemukakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan dan *employee engagement* yang dimediasi *self-efficacy*. Hal ini diperkuat oleh penelitian Trilolita (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung antara *self-efficacy* dan *employee engagement*.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dipahami bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* merupakan dua unsur yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, untuk itu penulis akan melakukan penelitian yang dapat menjelaskan hubungan dua

variabel tersebut dengan keterlibatan karyawan. Sehingga melalui penelitian dengan judul ”*Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement*“ menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan melihat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* dengan *employee engagement* melalui hipotesis. Kuesioner penelitian dibagikan langsung kepada karyawan pada 11-24 Juli 2024. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* atau *accidental sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT X. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, dan *employee engagement*. Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 24 aitem dengan reliabilitas ($\alpha= 0.602$), skala *self efficacy* terdiri dari 26 aitem dengan reliabilitas ($\alpha= 0.035$), dan skala *employee engagement* terdiri dari 22 aitem dengan reliabilitas ($\alpha= 0.697$). Skala persepsi dukungan organisasi, *self efficacy* dan *employee engagement* dalam penelitian akan direspons dengan pilihan jawaban berupa “Sangat Tidak Sesuai”, “Tidak Sesuai”, “Sesuai”, dan “Sangat Sesuai”. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi ganda dan analisis *product moment* untuk mengkaji hipotesis minor menggunakan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji normalitas yang telah dilakukan pada variabel *employee engagement* diperoleh taraf signifikansi p sebesar 0.829 ($p > 0.05$) dengan K-SZ sebesar 0.625 yang berarti data *employee engagement* berdistribusi secara normal. Sedangkan pada variabel persepsi dukungan organisasi memperoleh taraf signifikansi p sebesar 0.176 ($p > 0.05$) dengan K-SZ sebesar 1.102 yang berarti data persepsi dukungan organisasi berdistribusi secara normal. Dan pada variabel *self efficacy* memperoleh taraf signifikansi p sebesar 0.337 ($p > 0.05$) dengan K-SZ sebesar 0.942 yang berarti data *self efficacy* berdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Variabel	K-SZ	P (0.05)	Keterangan
1	<i>Employee engagement</i>	0.625	0.829	Berdistribusi normal
2	Persepsi dukungan organisasi	1.102	0.176	Berdistribusi normal
3	<i>Self Efficacy</i>	0.942	0.337	Berdistribusi normal

Keterangan:

Tabel 1 menunjukkan hasil hasil uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* melalui pendekatan *asymptotic* yang memperoleh sebaran data *employee engagement*, persepsi dukungan organisasi, dan *self efficacy* berdistribusi normal.

Uji linieritas dilakukan setelah uji normalitas. Uji ini merupakan salah satu syarat dalam uji asumsi yang harus dipenuhi dalam teknik korelasi. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas antara Persepsi Dukungan Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
<i>Persepsi dukungan organisasi dengan Employee engagement</i>	1.479	0.120	linier
<i>Self Efficacy dengan Employee engagement</i>	1.035	0.448	linier

Keterangan:

Hasil uji linieritas diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan *antara self efficacy dengan employee engagement*, hal ini dapat dibuktikan dari nilai F linier sebesar 1.035 dengan P sebesar 0.448 ($p > 0.05$) dari angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier antara *self efficacy* dengan *employee engagement*.

Pengujian hipotesis mayor menggunakan dengan analisis dua prediktor. Hasil hipotesis mayor dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig (p)
1 Regression	0.273	0.075	0.049	5.682	2.905	0.061

Keterangan:

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, memperoleh hasil signifikan sebesar 0.061 ($p > 0,01$) dengan r_{12y} sebesar 0.273 yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Hasil uji hipotesis minor mengenai tidak adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* dapat dilihat di tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi dan *Employee Engagemen*

Variabel	R	R Square	Sig (p)
Persepsi dukungan organisasi * <i>Employee engagement</i>	-0.092	0.08	0.216

Keterangan:

Berdasarkan tabel 4 hasil *product moment* dapat diketahui bahwa koefisien antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* memiliki korelasi antara kedua variabel r_{2y} sebesar 0.092 dengan tingkat signifikansi p sebesar 0.216 ($p > 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* secara signifikan, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* dinyatakan ditolak

Hasil hipotesis minor mengenai hubungan positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji *Product Moment Self Efficacy* dan *Employee Engagement*

Variabel	R	R Square	Sig (p)
<i>Self efficacy</i> dan <i>Employee engagemet</i>	0.261	0.068	0.012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien antara *self efficacy* dengan *employee engagement* memiliki korelasi antara kedua variabel r_{2y} sebesar 0.261 dengan tingkat signifikansi p sebesar 0.012 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika nilai pada variabel *self efficacy* memiliki hubungan dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* secara signifikan, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *employee engagement* dinyatakan diterima dengan sumbangan efektif sebesar 6,8%.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* yang bekerja di PT X.

Karyawan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara meningkatkan keyakinan diri, mengurangi stress dan kecemasan, pengembangan diri harus ditingkatkan, berkomunikasi secara terbuka, meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang disediakan perusahaan, membangun hubungan baik antar rekan kerja. Langkah- langkah ini dapat membantu karyawan untuk memperbaiki kondisi kerja dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, A., & Pangil, F. (2018). (2018a). Engaging employee through telecommuting (study of telecommuter work engagement). *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 114–125. <http://www.portalhr.com/berita/jakarta->
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Alvi, A. K., Abbasi, A. S., & Haider, R. (2014). Relationship of Perceived Organizational Support and Employee Engagement. *Sci.Int.(Lahore)*, 26(2), 951–954.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of ethical leadership on employee engagement: Role of self-efficacy and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 962–974. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030071>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 919–947.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Impact of occupational self-efficacy on employee engagement: An Indian perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 329–338.
- Corsini, R. J., & Ozaki, B. D. (1994). (1994). Encyclopedia of psychology (Vol. 1). New York: Wiley. In *Psychological Bulletin* (Vol. 44, Issue 3, pp. 280–282). <https://doi.org/10.1037/h0049642>
- 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*, 04(12), 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Dewi, E. K. (2016). Psychological capital dan workplace well-being sebagai prediktor bagi employee engagement. In *Psychological capital dan workplace well-being sebagai prediktor bagi employee engagement* (Vol. 4, Issue 2016, pp. 96–112).
- Eisenberger, Robert; Huntington, R. (1986). *Perceived_Organizational_Support*. *EISENBERGER AND HUNTINGTON* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507).
- Gumilang, N. A., & Indrayanti, I. (2022). Work engagement among millennial employees: The role of psychological capital and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(August), 87–100. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.45>
- Hasanah, D. B., & Meita, S. B. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Produksi Pt X. *Penelitian Psikologi*, 06(04), 1–7.
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2022). Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(2), 29–39. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v4i2.2255>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>

- Khusanova, R., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology, 12*(October), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684495>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability (Switzerland), 9*(2). <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Krishnan, J., & Sheela, M. (2012). Perceived Organisational Support -An Overview on Its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research, 2*(4), 1–13.
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Character, 02*(1), 1–7.
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal, 29*(4), 1–10.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mariska, D. D. (2018). Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 14*(1), 91. <https://doi.org/10.32528/ins.v14i1.1161>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip, 14*(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nurdjanah, A., Kusumaningtyas, A., & Dkk. (2015). Ulasan Deskriptif Reliabilitas Alat Ukur Psikologi. *Seminar Nasional Psikometri ULASAN, 4*, 93–96.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi, 6*(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>

- Puspitasari, D. A. & M. M. H. (2014). Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(1), 59–68.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Rohinsa Sitompul, M. (2021). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Academic Buoyancy di Indonesia. *Humanitas*, 5(3), 389–397.
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0005>
- Rusdian, S., & Rismayani, N. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Cv. Asstro Tarogong Garut). *Ekonomi Bisnis*, 26(2), 398–410. <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2.1057>
- Sandria, W., Rahmat, A., Seswandi, A., Sandria, W., & Kuning. (2022). Organizational Support Effect And Work Engagement On Employee Adaptive Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2450–2462. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5975>
- Sari, A., Sedjo, P., & Cahyanti, I. (2022). Self-Efficacy Dan Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi Di Masa Pandemi Covid-19. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(3), 156–171. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i3.7308>
- Satardien, M., Jano, R., & Mahembe, B. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *South African Journal of Childhood Education*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1123>
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446–463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>

- Shavina Ramadhani¹, I. S. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(3), 161–175. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i3.3073>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sofiyan, S., Agustina, T., Siahaan, R., Simatupang, S., & Sudirman, A. (2022). Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance: The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors. *KnE Social Sciences*, 2022(3), 425–440. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11382>
- Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological Capital Augments Employee Engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465–473. <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00499-x>
- Sugiyono. (2018). Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan. In *Revista de Química* (Vol. 9, Issue 1, pp. 1–14). http://ctic-cita.es/fileadmin/redactores/Explora/Tecnica_valoriz_ANICE.pdf<http://bvssan.incap.org.gt/local/file/T469.pdf><https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1586/15/UPS-CT002019.pdf><http://www.bdigital.unal.edu.co/6259/><http://onlinelib>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tobing, H., & Mutia, C. (2016). Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan. *Jurnal Psikologi*, 19–28. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/836>
- Visco, D. P., & Sen, S. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and*

Related Interdisciplinary Topics, 63(2), 5.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>