

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN

Fierda Kemala Wahab¹

Siti Khumaidatul Umaroh², Silvia Eka Mariskha², Evi Kurniasari

Purwaningrum²

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

E-Mail : fierdawahab@gmail.com

ABSTRAK

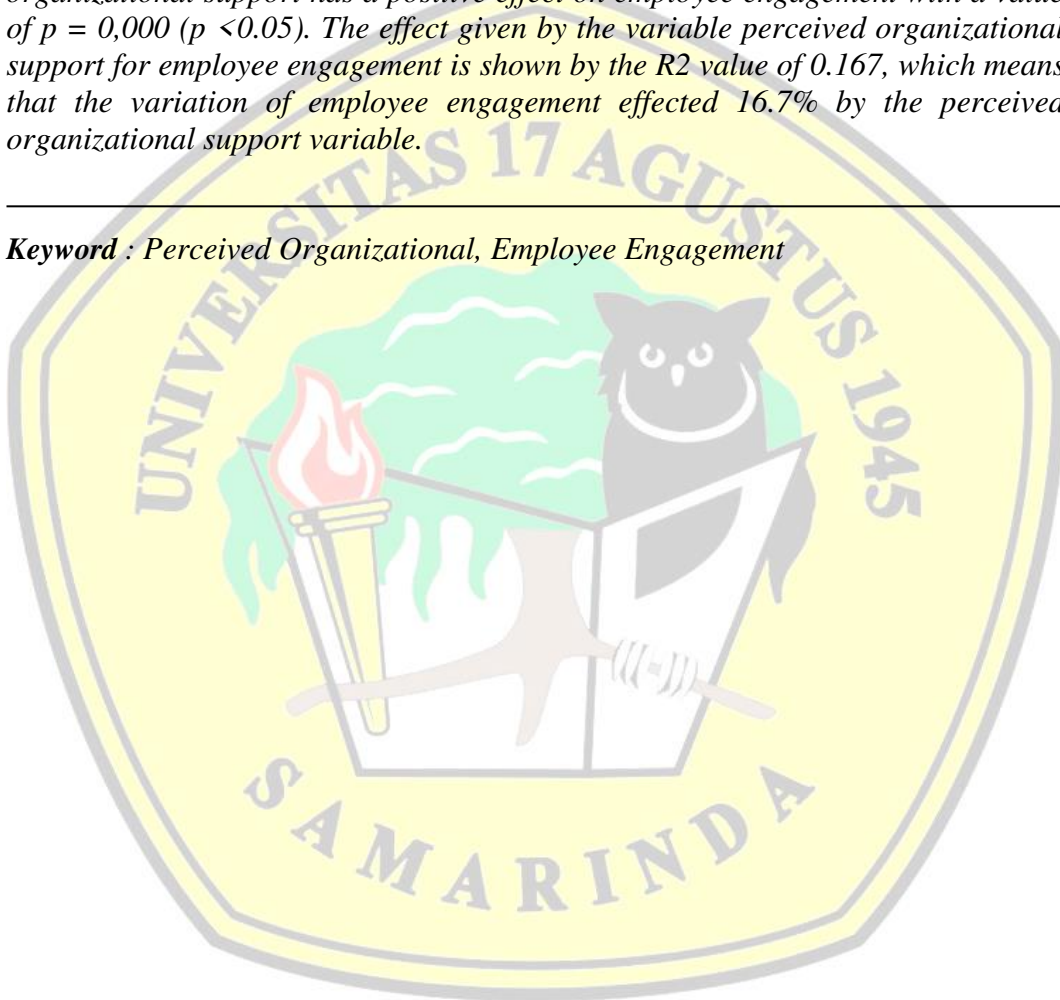
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Penelitian melibatkan 108 karyawan PT Pertamina EP Field Sangasanga dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu *perceived organizational support* dan skala *employee engagement*. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan program statistik SPSS 18 for windows. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Pengaruh yang diberikan oleh variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,167 yang berarti bahwa variasi *employee engagement* dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational support* sebesar 16,7%.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support, Employee Engagement*

ABSTRACT

This research was conducted in order to determine empirically the effect of perceived organizational support against employee engagement. Research involved 108 employees of PT Pertamina EP Sangasanga Field using a simple random sampling technique. The research data was obtained using perceived organizational support and employee engagement scale. The research data were analyzed using simple linear regression techniques and used SPSS 18 statistical program for windows. Based on the results of the analysis it is known that perceived organizational support has a positive effect on employee engagement with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$). The effect given by the variable perceived organizational support for employee engagement is shown by the R^2 value of 0.167, which means that the variation of employee engagement effected 16.7% by the perceived organizational support variable.

Keyword : Perceived Organizational, Employee Engagement



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, *employee engagement* menjadi dasar seluruh organisasi sebagai salah satu strategi atau langkah untuk mempertahankan dan pengelolaan sumber daya manusia. Kontribusi akan maksimal jika setiap Sumber daya manusia (SDM) memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Jika semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan, karena dengan *employee engagement* yang tinggi perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan pun ikut meningkat. Menurut Marciano, karyawan yang terikat adalah orang yang membawa ide baru untuk bekerja. Inilah individu yang tampaknya bekerja bersemangat untuk berada di sana, dan menjadi bagian dari sesuatu yang mereka yakini dengan sangat kuat. Mereka bergairah dan bersemangat untuk menjalankan tugasnya (dalam Akbar, 2013).

Employee engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas, (Schaufeli dan Bakker, 2004). *Engagement* selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi

mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Meskipun banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan, namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah. Hasil survey *Marketing Research Intelligence* (MRI) (dalam Putri dkk, 2015) pada tahun 2012 menunjukkan dua pertiga atau 66% karyawan di Indonesia (70,13 juta jiwa) tidak memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya. Hal ini dipicu oleh minimnya perhatian dari pihak manajemen perusahaan terhadap pemenuhan kesejahteraan karyawan secara psikologis. Halim (2014) mengatakan hasil survei pada karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia sebanyak 1.005 karyawan, hanya 36% karyawan yang memiliki *engagement* tinggi terhadap perusahaan, dan 42% karyawan *disengagement* terhadap perusahaannya saat ini. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat *disengagement* karyawan di Indonesia. Sikap *disengagement* karyawan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk perilaku seperti rendahnya kedisiplinan karyawan, keterlambatan, sikap kurangnya bertanggungjawab, hilangnya antusiasme dalam bekerja, dan perasaan bingung dengan apa yang dilakukan. Sikap *disengagement* tersebut tentunya mengganggu produktivitas perusahaan. Dalam penelitian Vazirani (2007) dijelaskan bahwa tidak akan ada karyawan yang *engaged* apabila mereka tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan melihat apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan

tujuan karir yang disukai oleh karyawan tersebut.

Karyawan merupakan pengelola organisasi, di mana baik buruknya organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan yang mereka miliki. Ketika karyawan telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, maka organisasi harus memberikan suatu bentuk balas jasa kepada karyawan. Seperti yang dikemukakan Rhoades dan Eisenberger (2002), ketika seseorang memperlakukan orang yang lainnya dengan baik, norma timbal balik mewajibkan pengembalian dari perlakuan yang menyenangkan tersebut. Penelitian yang diawali oleh Saks (2006) meneliti faktor antesenden yang menjadi variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi yang diterima karyawan, dukungan atasan yang diterima karyawan, pengakuan dan penghargaan, keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh pada konsekuensi kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan keluar dan OCB (*Organization Citizenship Behavior*). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* sebagai sumber yang paling penting dari peristiwa sosial-emosional, karena menanamkan keterlibatan dan organisasi karyawan. Dukungan ini menyebabkan stabilitas dan komitmen karyawan. Dukungan organisasi menciptakan budaya organisasi yang sehat dan lebih mudah dikelola serta lingkungan kerja yang lebih baik. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa peran dukungan organisasional adalah sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial, menyediakan indikasi dari kesiapan perusahaan untuk menghargai peningkatan kerja, dan mengindikasikan kecenderungan

perusahaan untuk menyediakan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang efektif. Peran dukungan organisasional akan mengindikasikan kesediaan perusahaan untuk memperhatikan dan menghargai usaha karyawan dalam membantu keberhasilan perusahaan. *Employee engagement* akan terjadi apabila ada dukungan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berdampak pada peningkatan komitmen perusahaan, perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan *positive mood*, *job involvement* atau keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam perusahaan dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior* sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian terdahulu antara lain Saks (2006), Ahmad, dkk. (2014), Susanti dan Margareta (2013) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, namun terdapat hasil yang berbeda pada penelitian Nusatria (2011) yang menyebutkan tidak adanya pengaruh dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap pembentukan *employee engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi, Tavakoli dan Heidary (dalam Julita dan Andriani, 2017) menunjukkan adanya korelasi antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* dan sebaliknya, semakin rendah tingkat *perceived organizational*

support, maka semakin rendah tingkat *employee engagement*. *Perceived organizational support* positif dari karyawan akan membuat 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 mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi karyawan yang memiliki *engagement* tinggi (Thomas dalam Mujiasih 2015).

Industri minyak dan gas (migas) dipandang oleh banyak orang terutama para pencari kerja sebagai perusahaan yang dapat memberikan gaji yang tinggi serta beragam fasilitas menarik bagi para pekerjanya. Namun pada tahun 2016 harga minyak dunia mengalami penurunan drastis. Hal ini dikarenakan pasokan minyak yang melimpah di beberapa negara, sehingga dikhawatirkan terus membebani pasar. Harga minyak dunia yang terus merosot membuat goyah bisnis perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor migas. Beberapa perusahaan migas dunia, termasuk yang beroperasi di Indonesia, bahkan telah mengumumkan untuk merumahkan ribuan karyawannya. Jobplanet sebagai platform komunitas online untuk berbagi informasi seputar dunia kerja dan perusahaan melakukan analisis dan membandingkan tingkat kepuasan karyawan di industri migas dengan mengambil sampel perusahaan-perusahaan migas yang terdaftar dalam website-nya, yang jumlahnya hingga akhir Februari 2016 telah mencapai 119

perusahaan. Jobplanet menemukan bahwa rating atau tingkat kepuasan karyawan perusahaan migas secara keseluruhan mengalami penurunan signifikan sejak tahun 2015 hingga 2016, ditemukan bahwa tingkat kepuasan terendah karyawan perusahaan migas ada pada faktor manajemen. Jika dibandingkan dengan industri-industri lainnya, hanya tingkat kepuasan karyawan di industri migas lah yang mengalami penurunan secara terus-menerus (Febrianto, 2016).

Menurut hasil studi awal yang dilakukan oleh penulis di PT Pertamina EP Field Sangasanga terlihat adanya perilaku tentang kedisiplinan. Hal ini terlihat banyak karyawan yang datang terlambat sekitar 20-30 menit. Pihak HRD mengaku belum bisa menyikapi perilaku keterlambatan tersebut dengan alasan mesin absensi tidak berfungsi sehingga tidak ada pemantauan lebih jauh. Hal ini didukung oleh data internal perusahaan terkait kehadiran karyawan selama periode Januari-Februari 2017 diperoleh perbandingan bahwa tingkat absensi lebih banyak dari pada kehadiran karyawan. Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan di bagian HR PT Pertamina EP Field Sangasanga bahwa divisi HR melakukan penilaian kinerja karyawan per enam bulan dan dari hasil data kinerja karyawan selama rentan waktu lima tahun (2013-2017) diperoleh data rata-rata kinerja karyawan mengalami peningkatan namun tidak signifikan. Hasil *Theme-o-meter survey* milik PT Pertamina (Persero) yang ditujukan untuk semua karyawan Pertamina di seluruh Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2017 *employee engagement* mengalami peningkatan namun tidak signifikan, yakni hanya sebesar 1% saja. Pada poin lainnya, menunjukkan adanya kenaikan entropi

budaya sebesar 20% dari tahun 2016 ke 2017. Entropi budaya merupakan *toxic culture* yaitu energi yang terbuang di tempat kerja untuk hal yang tidak produktif. Menyikapi hal tersebut pihak perusahaan melakukan pembentukan tim khusus untuk monitoring dan evaluasi pada karyawan. (PT Pertamina Persero Survey, 2018). Konsekuensi dari *perceived organizational support* tidak hanya berdampak pada sikap yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaan dan organisasi tapi juga berdampak pada perilaku yang ditunjukkan karyawan. Ketika karyawan merasa adanya dukungan organisasi maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, mereka mau bekerja dengan *extra effort*. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi, dan karyawan tentunya tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja (Eisenberger dalam Mujiasih, 2015).

Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan membuktikan secara empiris apakah ada pengaruh pada *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee engagement* pada karyawan

TINJAUAN TEORI

1. *Employee Engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Martinez dan Schaufeli, 2002). *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (MacLeod, 2009). Menurut Hughes dan Rog (2008), *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Nurofia (2009), *employee engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas *strategic* perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engaged* (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. Perilaku yang *engaged* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*. *Institute for Employment Studies* (IES) mendefinisikan *employee engagement* sebagai *attitude* positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi juga harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara *engagement*, yang membutuhkan hubungan dua arah yaitu antara *employer* dan *employee* (Robinson dkk., 2004).

Aspek *employee engagement* terdiri dari tiga (Bakker dkk, 2003), yaitu : aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support (POS) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger dkk., 2002). *Perceived Organizational Support* (POS) dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja

tersebut (Rhoades dan Eisenberger, dalam Fatdina, 2009).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Fatdina, 2009), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu : keadilan, dukungan atasan, imbalan-imbalan dari organisasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Martinez dkk., 2002). *Employee engagement* merupakan sikap positif karyawan dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Perceived organizational support* (POS) adalah gambaran karyawan mengenai perusahaan tempatnya bekerja. Sejauh mana perusahaan memberikan dukungan dan timbal balik yang sesuai dengan kinerja dan usaha yang telah mereka lakukan. Ketika karyawan menganggap perusahaan mendukung usaha mereka dalam mensukseskan tujuan perusahaan dan mereka memperoleh umpan balik yang sesuai dengan harapan maka mereka akan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan. *Perceived Supervisor Support* (POS) juga menjadi prediktor positif bagi *employee engagement* karena dukungan dari supervisor telah terbukti sebagai faktor penting yang berhubungan dengan burnout (Galanakis dkk., 2009). Berbagai literatur penelitian telah menunjukkan hasil mengenai antesenden dan konsekuensi

terkait *employee engagement*. Penelitian yang diawali oleh Saks (2006) meneliti faktor antesenden yang menjadi variabel independen salah satunya adalah dukungan organisasi yang diterima karyawan. Dukungan organisasi menciptakan budaya organisasi yang sehat dan lebih mudah dikelola serta lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu aspek dari POS adalah *reward* dari organisasi, jadi ketika karyawan menerima upah dan penghargaan yang baik dari perusahaan maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan tingkat *engagement* yang tinggi.

Karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapatkan keadilan dari perusahaannya akan membangun ikatan emosi yang lebih dalam terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang mau melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan dapat mempengaruhi karyawan secara psikologis karena mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi perusahaan. Komunikasi dan *feedback* yang diberikan pada perusahaan akan memberikan persepsi positif. Hal-hal demikian sebagai jalan bagi perusahaan untuk menciptakan *employee engagement* yang mampu membuat karyawan semangat, berdedikasi dan fokus pada pekerjaannya. Pola *perceived organizational support* mampu mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap terikat, berkomitmen, kepuasan kerja hingga kebanggaan pada perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan komitmen pada tujuan.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah : Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional untuk mencari pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Penelitian ini telah dikenakan kepada 108 karyawan yang di tentukan dengan cara *simple random sampling*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Yang terdiri 16 aitem untuk *perceived organizational support* dan 17 aitem untuk *employee engagement*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisa regresi linear sederhana.

Analisa data menggunakan teknik analisis regresi liner sederhana untuk mengetahui pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* (X) dengan *employee engagement* (Y) karena nilai $p < 0,05$ dan nilai p adalah 0,00 menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif. Artinya ada pengaruh korelasi yang positif semakin tinggi *perceived organizational support* maka *employee engagement* akan semakin tinggi. Adapun nilai *R square* adalah 0,167 dalam hal ini berarti 16,7% *employee engagement* dipengaruhi oleh *perceived organizational support*.

Hal ini mengacu pada *social exchange theory* (SET). SET merupakan norma

timbangan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi. Dalam meningkatkan pendapatan, perusahaan harus memiliki karyawan yang keterikatannya tinggi. Hal ini harus didukung oleh pihak perusahaan sendiri, perusahaan perlu memberikan dukungan yang positif terhadap karyawan. Dukungan ini berdampak pada performa kerja dan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Employee engagement akan terjadi apabila ada *perceived organizational support* dari tempat mereka bekerja. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui berbagai cara diantaranya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdedikasi dan berprestasi, atasan yang peduli kepada karyawannya, serta adanya keterbukaan dan keadilan yang wajar dalam sistem perusahaan.

Employee engagement yang dimiliki dalam penelitian ini disebabkan karena karyawan bisa memberi kontribusi yang baik sehingga menimbulkan rasa bangga, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Macey dan Schneider (2008),

bahwa unsur-unsur dalam konsep *employee engagement* adalah perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan, proaktif dalam melakukan inisiatif dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan memiliki persepsi positif terhadap organisasi mereka bekerja karena organisasi memperhatikan kesejahteraan, keadilan dan kepercayaan.

KESIMPULAN

Hasil uji hipotesis diperoleh sebagai berikut : Hasil Pengujian menunjukkan ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* (X) dengan *employee engagement* (Y) karena nilai $p = 0,00$ atau $p < 0,05$ dan nilai $r^2 = 0,167$ menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka *employee engagement* akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S., & Rasheed, A. (2014). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management*, 2(2).
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement. (studi karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62.
- Fatdina. (2009). Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator

- Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(1).
- Febrianto, Samuel. (2016). Tingkat Kepuasan Karyawan Perusahaan Migas Turun. *Tribun News*. Diakses pada tanggal 28 April 2018 di <http://www.tribunnews.com/tribunnews/2016/03/21/tingkat-kepuasan-karyawan-perusahaan-migas-turun?page=all>.
- Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F. J., dan Stalikas, A. (2009). Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek Midwives. *Europe's Journal of Psychology*, 4.
- Halim, Lilis. (2014). Employee engagement. Diakses pada tanggal 04 Mei 2018 di : <http://indonesiachrp.co/employee-engagement/>
- Hughes, J.C. & Rog, E. (2008). Talent Management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organisations, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7).
- Julita & Andriani. (2017). Dukungan Organisasi Yang Dirasakan dan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*. 16(1).
- Macey W.H and Schneider B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (3).
- MacLeod, D. and Clarke, N. (2009). Engaging for Success: Enhancing Performance through Employee engagement. A report to Government. London: Department for Business, Innovation and Skills.
- Martinez, I., & Schaufeli, W. (2002). Burnout and Engagement in University Student: A Cross National Study. *Journal Cross-Cultural Study*.
- Memorandum PT Pertamina EP. (2018). Theme-o-survey PT Pertamina (Persero). No. 030/K/00000/2018-58.
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*. 14, (1).
- Nurofia, Fifie. (2009). Mengenal Employee Management. *Jurnal Psikologi Maranatha* 6(6).
- Nusatria, S. (2011). Employee engagement : anteseden dan konsekuensi studi pada unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang. (Skripsi Online Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang. Diunduh 04 Mei 2018, melalui situs : http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Skripsi_3.pdf
- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Employee engagement, lingkungan sosial dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *Menejemen IKM*, 10, (2).
- Rhoades, Eisenberger & Linda. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Jurnal of Applied Psychology*, 87(4).
- Robinson, D, Perryman, S, dan Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. IES Report 408. Brighton: Institute for Employment Studies. Diunduh pada tanggal 04 Mei 2018 di <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7).
- Saragih, Margaretha, Meily & Susanti. (2013). Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan. ISSN 978-979-19940- 2-6. Retrieved from Seminar

- Nasional dan Call Paper, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25.
- Vazirani, N. (2007). Employee Engagement. Working Paper Series. Mumbai : SIES College of Management Studies. Diunduh pada tanggal 04 Mei 2018 di : http://www.siescoms.edu/images/pdf/research/working_papers/employee_engagement.pdf.

