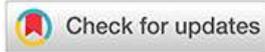


PENGARUH *ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DI LAPAS KELAS IIA BOJONEGORO



^{1*}Ivan Julian Kurnianto, ²Kusmiyanti

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}ivanj9288@gmail.com (*corresponding author*)

²kusmiyanti.poltekip@gmail.com

ABSTRACT

In managing an organization, human resources are a very important part of building an organization, and human resources are a very important factor in building a public or private organization. It can be described as employees who contribute to the functioning of the organization and work within it. Organizational Support felt by employees can influence their work engagement. The purpose of this research is to determine the influence of Organizational Support on Work Engagement. The Bojonegoro Class IIA Prison was chosen to be the locus of the research. The method used in this research is quantitative through distributing questionnaires to respondents. The sample used in this research was 61 respondents. There are 2 variables examined in this research, namely Organizational Support (X) and Work Engagement (Y). From the results of the data processing carried out, it is known Organizational Support affects Work Engagement in Class IIA Bojonegoro Prison, with an influence level (R-Square) of 27.2%.

Keywords: *Organizational Support; Work Engagement; Prison*



PENDAHULUAN

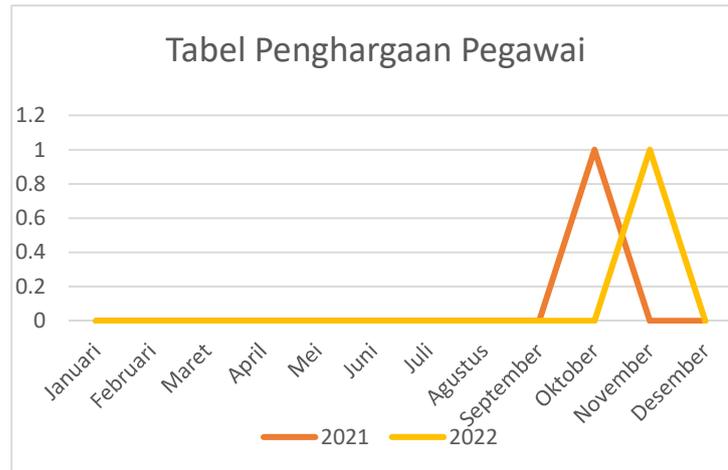
Dalam mengelola sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam membangun sebuah organisasi, dan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam membangun organisasi publik atau swasta. Ini dapat digambarkan sebagai karyawan yang berkontribusi pada fungsi organisasi dan bekerja di dalamnya. Seorang perencana atau aktor dalam mencapai tujuan organisasi.

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan terdiri dari tiga aspek filosofis yaitu perlakuan menguntungkan, bantuan untuk kebutuhan yang kuat, dan dukungan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan individu secara khusus. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memicu perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberikan upaya positif bagi organisasi. Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kepedulian dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Dalam penelitian (Pajriah, 2018) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia organisasi memegang peranan penting dalam segala aspek, terutama dalam meningkatkan kualitas organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia suatu organisasi menjadi perhatian utama dari organisasi itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia di lembaga publik menjadi perhatian besar karena mereka adalah lembaga pemerintah yang misi utamanya adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan negara mereka. Lembaga pemerintah sendiri merupakan salah satu lembaga publik yang bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Lembaga Pemasyarakatan sendiri merupakan lembaga pemerintah di bawah Kementerian Hukum dan HAM dan berperan penting dalam melayani masyarakat, khususnya warga binaannya.

Lembaga Pemasyarakatan merupakan organisasi pemerintah yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, melakukan pembinaan kepada warga binaan yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022. Dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa sistem pemasyarakatan memiliki fungsi sebagai tempat melaksanakan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan. Tugas dan fungsi dari Lembaga Pemasyarakatan dijalankan oleh petugas pemasyarakatan.

Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro tersebut maka diperlukan kualitas dan kuantitas pegawai yang memiliki kompetensi tinggi untuk melakukan pelayanan bagi masyarakat terkhusus narapidana. Kualitas petugas pemasyarakatan tersebut merupakan faktor penting yang mempengaruhi dukungan organisasi itu sendiri.

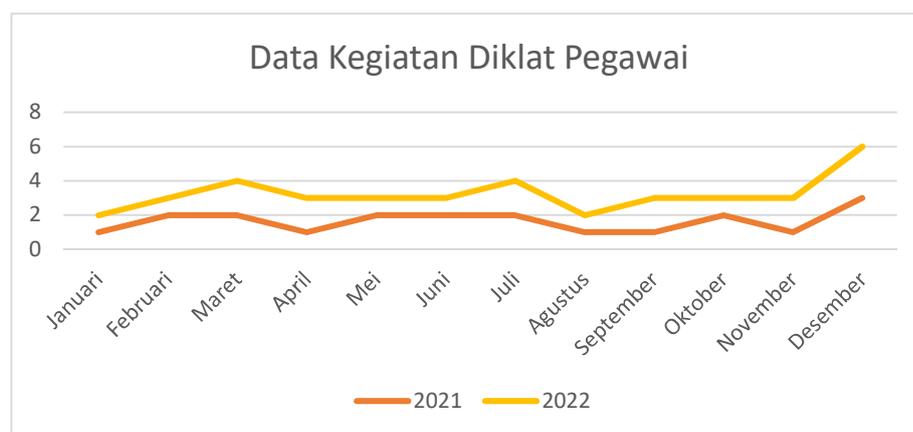
Pada Grafik 1 dapat diketahui bahwasannya di Lapas Kelas IIA Bojonegoro memberikan penghargaan kepada pegawainya hanya satu kali dan satu orang dalam satu tahun selama dua tahun berturut-turut sejak tahun 2021. Sehingga hubungan yang tercipta antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja itu yang membuat pegawainya kurang termotivasi untuk bekerja lebih produktif dalam Lembaga pemasyarakatan karena kurangnya peran organisasi dalam memberikan penghargaan yang menunjang pegawai agar lebih termotivasi dan lebih produktif lagi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.



Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Bojonegoro

Grafik 1
Data Penghargaan Pegawai

Dampak dari hal tersebut ialah pegawai yang tidak mendapatkan penghargaan kurang bersemangat dalam bekerja, dan mereka hanya menggugurkan kewajiban dan tidak melakukan hal yang lebih untuk memajukan organisasinya seperti pegawai yang sering terlambat dalam bekerja hal ini berdampak langsung kepada kinerja mereka dan tingkat keterlibatan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya.



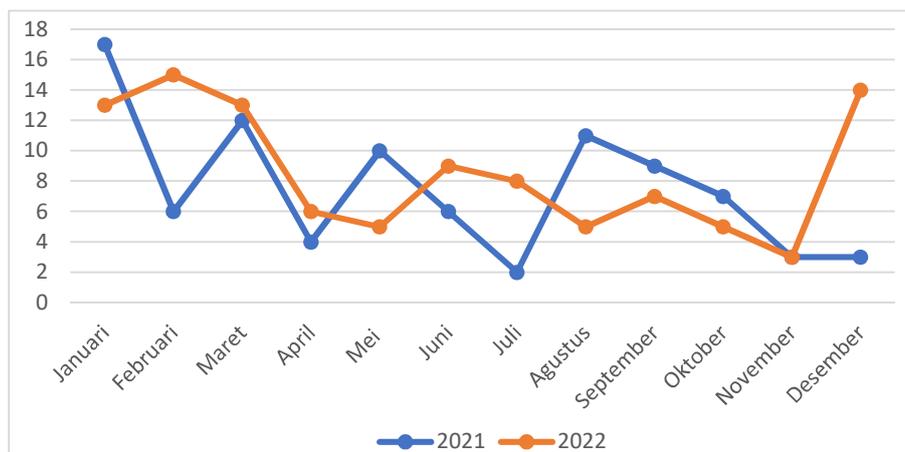
Sumber: Data Kepegawaian Lapas Kelas IIA Bojonegoro

Grafik 2
Data Kegiatan Diklat Pegawai

Dapat diketahui pada Grafik 2 merupakan data kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Lapas Kelas IIA Bojonegoro pada tahun 2021-2022. Dari data tersebut sangat kurang maksimal karena dalam dua tahun terakhir pelatihan-pelatihan yang diadakan hanya beberapa pelatihan saja yang bersifat monoton dan membosankan, serta tidak ada pelatihan dan diklat yang lain untuk menunjang motivasi dan semangat mereka.

Pemberian diklat pada tahun 2021 hanya terdapat 29 pegawai yang mendapatkan diklat dan pelatihan sedangkan pada tahun 2022 hanya terdapat 18 pegawai yang mengikuti diklat dan pelatihan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis selama menjalankan praktik lapangan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro, peserta yang memperoleh diklat dan pelatihan setiap tahunnya didominasi oleh pegawai yang sama artinya pemberian diklat dan pelatihan tidak dirasakan oleh seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro tidak merata. Sehingga peranan dukungan organisasi yang dirasakan oleh petugas pemasyarakatan dirasa kurang dalam memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap pegawainya karena kurangnya pelatihan yang diadakan Lembaga Pemasyarakatan yang mengakibatkan kurangnya motivasi petugas pemasyarakatan untuk bekerja lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja.

Dampak dari hal tersebut ialah pegawai yang hanya mendapatkan pelatihan yang monoton dan didominasi oleh pegawai yang sama sehingga menyebabkan mereka hanya menggugurkan kewajiban mereka dan tidak melakukan hal lebih untuk memajukan organisasi dalam bekerja, dan pegawai yang tidak mendapatkan diklat dan pelatihan menjadi kurang bersemangat dan hanya menggugurkan kewajiban saja untuk bekerja sehingga tidak ada keinginan untuk memotivasi dirinya untuk memajukan organisasi, hal ini berdampak langsung kepada kinerja mereka dan tingkat keterlibatan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya.



Sumber: Data Kepegawaian Lapas Kelas IIA Bojonegoro

Grafik 3
Data Keterlambatan Pegawai Lapas Tahun 2021-2022

Di dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro masih ditemukan beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor sehingga tidak mengikuti apel bersama Kepala Lapas, dan pejabat struktural lainnya, yang berdasarkan Grafik 3, dapat dijelaskan bahwasannya pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro ada sebagian pegawai terlambat masuk kantor sehingga tidak mengikuti kegiatan apel, yang apabila dilihat pada jumlah kumulatif pertahun terbilang meningkat cukup signifikan, dimana pada tahun 2021 terdapat 90 kali pegawai yang terlambat absen masuk kantor, dan pada tahun 2022 terdapat 103 kali pegawai yang terlambat absen masuk kantor. Dengan demikian dapat terlihat bahwasannya motivasi dan semangat pegawai untuk datang bekerja tepat waktu dapat terbilang cukup rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka perlu di kaji lebih jauh mengenai *organizational support* dan *work engagement* di Lapas Kelas IIA Bojonegoro.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Organizational Support

Dukungan organisasi merupakan bentuk keyakinan seorang pegawai terhadap dukungan dan kepedulian organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pegawai atas kontribusi kerja kepada organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dukungan organisasi merupakan keseluruhan persepsi atau pandangan yang dibentuk oleh masing-masing dari karyawan maupun pegawai tentang penilaian dan pandangan mereka terhadap kebijakan yang dimiliki oleh organisasi, mereka juga menyatakan bahwa Dukungan organisasi merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana sebuah organisasi menghargai kontribusi mereka untuk bekerja dan menyediakan dukungan serta peduli dengan kesejahteraan mereka. Terdapat tiga dimensi dalam Variabel *Organizational Support* yaitu Keadilan, Dukungan Atasan, Penghargaan dan Kondisi Kerja.

Work Engagement

Menurut Schaufeli (2002) keterlibatan kerja sebagai keadaan pemikiran yang sangat puas, dengan pekerjaan yang diembannya, dimana hal itu digambarkan dengan adanya semangat atau *vigor*, dedikasi atau *dedication*, serta penyerapan atau *absorption*. *Vigor* berarti bahwa pekerjaan membutuhkan energi dan stamina mental tingkat tinggi dan bahwa karyawan berusaha untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* memiliki arti bahwa memiliki rasa tanggung pekerjaan yang diembannya, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja (Schaufeli et al., 2002). Sedangkan *absorption* dicirikan dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dimilikinya (Schaufeli et al., 2002). Komitmen terhadap pekerjaan menggambarkan keterlibatan fisik, kognitif dan emosional karyawan dalam tugas pekerjaan mereka (Kahn, 1990). Terdapat tiga dimensi dalam variabel *Work Engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh *organizational support* terhadap *work engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro.

Ha : Terdapat pengaruh *organizational support* terhadap *work engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *cross sectional survey*. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Lapas Kelas IIA Bojonegoro, dengan teknik total sampling dengan jumlah 61 pegawai menjadi responden, Teknik pengumpulan data ialah dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*, menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 4 bagian pengukuran. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, variabel bebas yang digunakan ialah *Organizational Support* dan variabel terikatnya ialah *Work Engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pegawai di Lapas Kelas IIA Bojonegoro sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri dari variabel (X) *Organizational Support* dan variabel (Y) *Work Engagement*. Untuk mengetahui data yang digunakan ialah layak untuk diteliti, maka peneliti melakukan pengujian uji validitas untuk mengetahui terkait data yang digunakan valid atau tidak valid pernyataan yang diberikan. Begitupun dengan uji realibilitas dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui reliabelnya suatu pernyataan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas juga berkaitan dengan ketepatan alat ukur yang kita gunakan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian sosial dipakai standar signifikansi sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Prosedur pengolahan uji validitas ini dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yang angkanya ada pada tabel dengan menentukan pernyataan mana yang dapat memenuhi kriteria valid, dengan rumus $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software IBM SPSS *Statistics 20* untuk pengujian validitas. Terdapat 8 item pernyataan mengenai *organizational* dan 17 item pernyataan mengenai *work engagement*. Dalam uji validitas ini diujikan kepada 61 responden dengan nilai r tabel untuk 61 responden yaitu 0,254.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas "*Organizational Support*"

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,409	0,254	Valid
2	0,919	0,254	Valid
3	0,263	0,254	Valid
4	0,870	0,254	Valid
5	0,401	0,254	Valid
6	0,860	0,254	Valid
7	0,296	0,254	Valid
8	0,887	0,254	Valid

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis Oktober 2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan dilihat pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa uji validitas variabel *Organizational Support* (X) pada 8 item, semua pernyataan memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sehingga semua item adalah valid.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas "Work Engagement"

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,448	0,254	Valid
2	0,499	0,254	Valid
3	0,384	0,254	Valid
4	0,490	0,254	Valid
5	0,378	0,254	Valid
6	0,446	0,254	Valid
7	0,508	0,254	Valid
8	0,418	0,254	Valid
9	0,460	0,254	Valid
10	0,477	0,254	Valid
11	0,376	0,254	Valid
12	0,458	0,254	Valid
13	0,543	0,254	Valid
14	0,388	0,254	Valid
15	0,452	0,254	Valid
16	0,533	0,254	Valid
17	0,447	0,254	Valid

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis Oktober 2023)

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa uji validitas variabel *Work Engagement* Y) pada 17 item atau semua pernyataan memiliki r hitung > r tabel, sehingga semua item adalah valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Uji reliabilitas yang dilakukan adalah uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Organizational Support</i>	0.770	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.759	Reliabel

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis Oktober 2023)

Berdasarkan data pada Tabel 3 diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada reliabilitas variabel *Organizational Support* dengan 8 item pernyataan sebesar 0,770. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur variabel *Organizational Support* dinyatakan reliabel karna lebih dari 0,7. Begitupun dengan data yang diperoleh pada nilai Cronbach's Alpha pada reliabilitas variabel *Work Engagement* dengan 17 item pernyataan sebesar 0,759. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi yang normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, apabila nilai signifikansi data dibawah nilai 0,05 maka data yang kita miliki tidak terdistribusi secara normal. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan bernilai lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Berdasarkan sampel yaitu pegawai di Lapas Kelas IIA Bojonegoro. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 61 pegawai. Sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan untuk uji normalitas sebesar 61 orang.

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,59370422
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,972
Asymp. Sig. (2-tailed)		,301

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis Oktober 2023)

Berdasarkan output yang diperoleh dari uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,301. Pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,301 yang sesuai dengan syarat uji normalitas yaitu nilai signifikansi $0,301 > 0,05$. Hal ini berarti hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,301 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, untuk mengetahui atau mengukur kekuatan dan pengaruh antar variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).

Tabel 5
Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,723	1	69,723	4,601	,036 ^b
	Residual	894,048	59	15,153		
	Total	963,770	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis Oktober 2023)

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Berdasarkan hasil kita dapat mengetahui tingkat signifikansi antara *Organizational Support* (X) terhadap variabel *Work Engagement* (Y). Pada kolom F hitung = 4,601 dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Organizational Support* (X) terhadap *Work Engagement* (Y).

Tabel 6
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,269 ^a	,272	,057	3,893

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer SPSS (diolah penulis Oktober 2023)

Berdasarkan data pada Tabel 6 nilai kolerasi sebesar 0.269 nilai R merupakan nilai dari koefisien. Nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sedang. Berdasarkan data diatas memperoleh nilai R Square, yang menunjukan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh hubungan ataupun interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square yang diperoleh dari data diatas sebesar 0.272 dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 27,2% terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah melakukan kegiatan rangkaian pengujian yang dilakukan melalui proses analisis data terkait pengaruh *Organizational Support* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bojonegoro, mendapatkan hasil bahwa *Organizational Support* memiliki pengaruh pada *Work Engagement* pegawai.

Untuk memperoleh hasil dari penelitian tersebut peneliti melakukan beberapa uji statistik dengan menggunakan batuan *software* IBM SPSS 20. Uji yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah penyebaran data yang dilakukan terdistribusi secara normal atau tidak, uji regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel *Organizational Support* terhadap *Work engagement*, uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Organizational Support* terhadap *Work Engagement* dan uji signifikansi untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti.

Peranan dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berbanding lurus dengan keterlibatan kerja pegawai, jika dukungan organisasi diberikan terhap pegawainya maka pegawai juga akan bersemangat untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan sangat tanggung jawab. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar organisasi dapat memberikan dukungan yang lebih terhadap pegawainya dapat berupa penghargaan, pelatihan-pelatihan serta hal-hal yang yang mempengaruhi keterlibatan kerja serta kinerja pegawai agar pegawai bisa bersemangat dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi yang dapat dicapai secara maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil penelitian ialah terdapat pengaruh dan signifikan antara *Organizational Support* terhadap *Work Engagement* di Lapas Kelas IIA Bojonegoro. Hal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding lurus, bahwa semakin besar pengaruh *Organizational Support* pada pegawai di Lapas Kelas IIA Bojonegoro, maka *Work Engagement* akan semakin meningkat, begitupun dengan sebaliknya. Besaran pengaruh antara variabel *Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pegawai di Lapas Kelas IIA Bojonegoro ialah sebesar 27,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini. Oleh karenanya dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *Work Engagement* selain variabel *Organizational Support* di Lapas Kelas IIA Bojonegoro, agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam lingkup pemsarakatan dan pendidikan

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyar, H., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Seri Buku Hasil Penelitian View project Seri Buku Ajar View project*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Arokiasamy, A. R. A. (2021). The uncharted territory: Plotting the relationships between perceived organizational support, work engagement and expatriate retention in Vietnam. *Journal of Asia-Pacific Business*, 22(3), 201-225.
- Creswell, J. W., & David Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Creswell. 2013. "John W. Creswell-Research Design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches-SAGE Publications (2013).Pdf." : 273.
- Demerouti, E. , B. A. B. , N. F. , & S. W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*. *The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499., 86, 499.
- Haymans, A. D., & Adler, P. (2021). *Manajemen: Teori dan Perkembangannya*. Manurung Press.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Skorková, Z. (2021). Perceived organizational support and work engagement of first-line managers in healthcare–The mediation role of feedback seeking behavior. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 3109-3123.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work* (Vol. 33, Issue 4).
- Michael S. Christian, A. S. G. J. E. S. (2011). *Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: Explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471-495.
- Neuman, W. L. (2003). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Allyn & Bacon.

- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*, 5(1), 25.
<https://doi.org/10.25157/Ja.V5i1.1913>
- Ratnasari, A. A., & Prasetyo, A. R. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja* (Vol. 6, Issue
- Rhoades, L.; Eisenberger, R. Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *J. Appl. Psychol.* 2002,87, 698-714
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived Organizational Support (Pos) Across 54 Nations: A Cross-Cultural Meta-Analysis Of Pos Effects. *Journal Of International Business Studies*, 51(6), 933–962. <https://doi.org/10.1057/S41267-020-00311-3>
- Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A.B. The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *J. Happiness Stud.* 2002, 3, 71–92.
- Schaufeli. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
- Stefanidis, A., & Strogilos, V. (2020). Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities. *Personnel Review*, 50(1), 186-206.
- Suhartini, E., & A, A. M. (2018). Pengaruh Penghargaan terhadap Perceived Organizational Support dan Komitmen Afektif pada Ksryawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(1), 79–94. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i1.476>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Stefanidis, A., & Strogilos, V. (2020). Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities. *Personnel Review*, 50(1), 186-206.
- Winarno. 2013. "Buku Metodologi Penelitian Kualitatif." *Universitas Negeri Malang (UM Press)* (January): 143.