

## **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X DI BOGOR**

**Gita Fedora Ramdhani, Dian RatnaSawitri**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

gitafedora@yahoo.com

### **Abstrak**

Karyawan memiliki peran yang besar dalam berjalannya sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja. Keterikatan kerja adalah suatu kemampuan karyawan yang optimal dan bersifat positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja. Di sisi lain, keberadaan karyawan tidak lepas dari adanya dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi atau karyawan tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X di Bogor, dengan masa kerja minimal satu tahun. Sampel penelitian berjumlah 38 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan Skala Dukungan Organisasi (21 item valid;  $\alpha=.89$ ) dan Skala Keterikatan Kerja (28 item valid;  $\alpha=.93$ ) yang telah diujicobakan pada 31 orang karyawan PT. X di Bogor. Hasil uji analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy}=.43$  ( $p<.01$ ). Semakin besar dukungan organisasi, maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 18% pada keterikatan kerja. Subjek penelitian dapat mempertahankan keterikatan kerjanya dan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, seperti *job resources* (sumber pekerjaan) dan *job demands* (tuntutan pekerjaan). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pendukung bagi peneliti selanjutnya.

**Kata Kunci:** dukungan organisasi; keterikatan kerja; karyawan

### **Abstract**

Employees have a major role in executing a company. Employees with high work engagement will show their best performance during work. Work engagement is employees' optimal and positive ability which related to work fulfillment. On the other hand, the existing of employees can't be separated from the support of organization. Perceived organizational support is the degree to which employees believe that their organization or company values their contributions, gives support, and cares about their well-being. This research aims to determine the relationship between perceived organizational support and work engagement of employees of PT. X in Bogor. The sample is 38 employees using saturated sampling technique. Measuring instruments used are the Perceived Organizational Support Scale (21 items;  $\alpha=.89$ ) and Work Engagement Scale (28 item valid;  $\alpha=.93$ ) which already tested to 31 employees of PT. X in Bogor. The result of simple regression analysis shows a positive and significant relationship between perceived organizational support and work engagement. Perceived organizational support gives effective contribution of 18% toward work engagement. Participants of this research can maintain their work engagement and the company should consider some factors that can affect work engagement, such as job resources and job demands. This research is expected to be a support reference for further researcher.

**Keywords:** perceived organizational support; work engagement; employee

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara agraris yang sebagian besar penduduknya menggantungkan hidup pada sektor pertanian. Peranan sektor pertanian mampu memberikan kontribusi yang besar dalam perkembangan perekonomian nasional, khususnya dalam memacu peningkatan

pendapatan nasional. Peran strategis sektor pertanian tersebut digambarkan sebagai penyedia bahan pangan dan bahan baku industri, penyumbang produk domestik bruto (PDB), penghasil devisa negara, penyerap tenaga kerja, sumber utama pendapatan rumah tangga pedesaan, penyedia bahan pakan dan bioenergi, serta berperan dalam upaya penurunan emisi gas rumah kaca (Kementerian Pertanian, 2015).

Seiring dengan meningkatnya perekonomian di bidang pertanian, maka permintaan terhadap produk-produk kebutuhan pertanian juga mengalami peningkatan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini mendorong para produsen bersaing untuk menawarkan berbagai produk maupun jasa kepada konsumen. Saat ini kebutuhan terhadap produk-produk pertanian terus mengalami peningkatan dikarenakan tuntutan untuk menghasilkan produk pertanian yang berkualitas dan lebih banyak.

PT. X di Bogor merupakan salah satu dari banyaknya perusahaan perlindungan tanaman di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang industri agrokimia, serta terlibat dalam bioteknologi dan penelitian genom. Industri agrokimia adalah industri yang memproduksi berbagai macam produk kimia yang berhubungan erat dengan pertanian, seperti insektisida, fungisida, dan herbisida. Selain itu, industri agrokimia juga dapat memproduksi aneka pupuk, hormon dan berbagai jenis senyawa yang berguna dalam pertumbuhan tanaman.

PT. X dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain pada bidang serupa. Sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam berjalannya sebuah organisasi, di mana sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena perannya sebagai aset berharga dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun perusahaan juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang dapat terikat dengan pekerjaannya karena karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak yang positif terhadap organisasi, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa keterikatan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas organisasi, seperti meningkatnya performa pekerjaan dan menurunnya intensi *turnover*. Albrecht (2010) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan organisasi. Robertson (2007) berpendapat bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata menenai pekerjaannya dan untuk organisasi. Selain itu, karyawan juga akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan organisasi tempatnya bekerja.

Keterikatan kerja mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010); dan cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Bal, 2010). Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah akan mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga dapat

mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Maslach, dalam Heikkeri, 2010). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak ingin berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Menurut Saks (2006), karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi.

Perusahaan perlu menyadari bahwa keterikatan kerja tidak muncul begitu saja, sehingga keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Pada dasarnya, dukungan organisasi senantiasa diharapkan oleh setiap karyawan. Jika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya, maka karyawan akan dengan sendirinya memiliki komitmen dalam memenuhi kewajibannya pada organisasi (Eisenberger, dkk., 2002).

Dukungan organisasi dapat berdampak pada peningkatan komitmen, kepuasan kerja dan *mood* yang positif, keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior*, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan, kecuali jika bagi karyawan manajemen tidak mendukung, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Ismainar (2015) berpendapat bahwa bagi karyawan, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional, seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangiblebenefit* (berupa gaji dan tunjangan kesehatan). Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan akan *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan). Penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai, sehingga karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang diterima dari atasan, maka dari itu dukungan organisasi memberikan hasil positif untuk karyawan dan organisasi.

Man dan Hadi (2013) melakukan penelitian mengenai persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja kepada 128 guru SMA swasta di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang lemah. Lemahnya hubungan kedua variabel tersebut menandakan bahwa masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi variansi nilai pada skala keterikatan kerja, seperti sumber pekerjaan dan sumber personal lainnya.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Tanudjaja (2013) kepada 92 guru SMP swasta di Surabaya, menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berkorelasi positif terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian tersebut selaras dengan teori JD-R model yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010), bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber-sumber dari lingkungan pekerjaan atau *job resources*.

Penelitian lainnya mengenai dukungan organisasi dan keterikatan kerja dilakukan oleh Maharani (2015) kepada 110 pegawai Kantor Pusat Tata Usaha (KPTU) Universitas Gadjah Mada.

Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Maharani menyarankan untuk melakukan penelitian pada subjek dengan status kepegawaian atau jenis pekerjaan yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan kedua variabel, mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, serta menerjemahkan kembali skala karena dalam penelitiannya menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale – 17* dan *Survey of Perceived Organizational Support*.

Pada beberapa penelitian sebelumnya yang berfokus pada dukungan organisasi dan keterikatan kerja, masih terdapat jenis pekerjaan subjek yang homogen, yakni pada guru, dan masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Sementara itu, peneliti sebelumnya juga menyarankan agar melakukan penelitian pada subjek dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Penelitian mengenai keterikatan kerja belum pernah dilakukan di perusahaan ini, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. Untuk menjaga kualitas karyawan, penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, serta membangun dan mengembangkan keterikatan kerja pada setiap karyawan dengan memberikan dukungan organisasi. Berdasarkan gambaran tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X di Bogor dengan masa kerja minimal satu tahun. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 38 karyawan. Skala Dukungan Organisasi (21 aitem,  $\alpha=.89$ ) disusun berdasarkan aspek dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Skala Keterikatan Kerja (28 aitem,  $\alpha=.93$ ) disusun berdasarkan aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002), yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* saat uji normalitas pada residual variabel dukungan organisasi dan keterikatan kerja sebesar .12 dengan signifikansi sebesar 0.18 ( $p>.05$ ), sehingga sebaran data kedua variabel memiliki distribusi normal. Uji linieritas hubungan antara variabel dukungan organisasi dengan keterikatan kerja mendapatkan hasil  $F=4.21$  dengan signifikansi  $p=.00$  ( $p<.001$ ) sehingga hubungan antara kedua variabel linier.

Hasil uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa (1) data penelitian ini terdistribusi secara normal dan (2) variabel dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linier. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kedua uji asumsi tes parametrik dapat terpenuhi. Dengan demikian, metode statistik yang akan digunakan dalam tahap selanjutnya adalah analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksi seberapa besar peran dukungan organisasi pada keterikatan kerja.

Selanjutnya, hasil analisis regresi mengatakan terdapat korelasi antara dukungan organisasi dan keterikatan kerja melalui  $r_{xy}=.43$  dengan  $p=.01$  ( $p<.01$ ). Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin besar dukungan organisasi, maka semakin tinggi keterikatan kerja dan begitu pula sebaliknya. Tingkat signifikansi korelasi  $p=.01$  menunjukkan bahwaterdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja **diterima**.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar .18, artinya dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 18% pada keterikatan kerja, sedangkan sisanya 82% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah  $Y=50.25+0.59X$ . Arti persamaan tersebut adalah variabel keterikatan kerja(Y) akan berubah sebesar .59 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel dukungan organisasi (X). Nilai a menunjukkan pemotongan Y terhadap garis regresi pada titik 50.25 dan nilai b menunjukkan koefisien regresi yaitu .59.

Hasil penelitian sesuai dengan teori Bakker dan Demerouti (2007) mengenai Model JD-R terkait keterikatan kerja yang menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat diprediksi oleh *job demands* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber kerja). Pada penelitian ini, dukungan organisasi berperan sebagai *job resources* (sumber kerja). Dukungan organisasi yang dirasakan akan membuat karyawan semakin mampu mengurangi tekanan dalam tuntutan pekerjaan, sehingga akan membuat karyawan mampu mengekspresikan dirinya saat bekerja. Dukungan yang diberikan organisasi ditandai dengan adanya penghargaan atas kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kusmarjanti dan Soetjipto (2007) mengungkapkan bahwa pentingnya dukungan organisasi dan komitmen organisasi akan berdampak bagi meningkatnya kinerja dari karyawan, maupun pengambilan kebijakan dari organisasi yang memperhatikan kepentingan karyawan. Soekiman (2007) juga menambahkan bahwa karyawan yang merasakan adanya sistem di dalam perusahaan yang mendukung keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dengan adanya bentuk kepedulian akan masa depan, kebutuhan karyawan di dalam organisasi, karier, dan peningkatan sistem sumber daya manusia akan meningkatkan komitmen karyawan. Menurut penelitian Dwitasari, Ilhamuddin, dan Widyasari (2015), dukungan organisasi dan *organizational-based self esteem* secara parsial dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Hal ini menegaskan bahwa dukungan organisasi menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi.

Colakoglu, Culha, dan Atay (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasi berperan dalam menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mendukung karyawan, maka akan puas dengan pekerjaannya dan merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini relevan dengan hasil penelitian Mujiasih dan Ratnaningsih (2011) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor pembentuk dari keterikatan kerja adalah adanya kompensasi dan penghargaan yang berkeadilan.

Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya akan merasa bahwa pekerjaannya menjadi menyenangkan, berusaha mencapai tujuannya dan fokus terhadap pekerjaan dihadapannya, sehingga memungkinkan karyawan dapat memberikan energi dan potensi penuh terhadap pekerjaannya. Kular, dkk (2008) juga menambahkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat di mana

mereka bekerja. Karyawan mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar .43 ( $p < .01$ ). Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin kecil dukungan organisasi yang dirasakan, maka akan semakin rendah keterikatan kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edward Elga.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83,, 189–206. doi:10.1348/096317909X402596.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The effects of perceived organizational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16, 125-150.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh perceived oorganizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. *Jurnal Mediapsi*, 1,, 40-50.
- Heikkeri, E. (2010). *Roots and consequences of the employee disengagement phenomenon*. Thesis. Saimaa University of Applied Science.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen unit kerja: untuk perekam medis dan informatika kesehatan ilmu kesehatan masyarakat keperawatan dan kebidanan*. Yoogyakarta: Deepublish.
- Kementerian Pertanian. (2015, April 6). *Rencana Strategis Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019*. Dipetik Desember 4, 2016, dari Kementerian Pertanian: [www.pertanian.go.id/file/RENSTRA\\_2015-2019.pdf](http://www.pertanian.go.id/file/RENSTRA_2015-2019.pdf)
- Kusmarjanti, U., & Soetjipto, H. P. (2007). Dukungan organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 11, 27-41.

- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2, 90-99.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Kepemimpinan transformasional dan employee engagement. *Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta*. Semarang, 23-24 September 2011.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi, buku 1, edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619. doi:10.1108/02683940610690169.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relation with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organization Behavior*, 1, 293-315. doi:10.1002/job.248.
- Soekiman, J. F. (2007). Pengaruh persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9, 89-98.
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2, 1-10.