

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM
KLATEN**



Oleh :

Intan Kusumandaru

Uly Gusniarti

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM
KLATEN**



Oleh :

Intan Kusumandaru

Uly Gusniarti

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN**

Disusun Oleh:
Intan Kusumandaru
12320418

Telah Disetujui Pada Tanggal

15 JAN 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Uly Gusniarti, S.Psi., M.Si., Psi)

**ROLE PERCEIVE of ORGANIZATIONAL SUPPORT toward
EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT at RUMAH SAKIT ISLAM
KLATEN**

Intan Kusumandaru

Uly Gusniarti

ABSTRACT

This research is aimed to know role perception of organization support toward work engagement of 154 employees at Rumah Sakit Islam Klaten. The researcher assumes that there is positive relation between work engagement and perception of organization support. Data are collected by modifying UWES scale (17-item) from Schufeli dan Barker (2003) and modifying SPOS scale (16-item) from Eisenberger and friends (1986).

Data analysis in this research uses statistical analysis correlation to test the hypothesis. The result of this research shows the positive correlation which is very significant between perception of organization support toward work engagement of the employees at Rumah sakit Islam Klaten ($r = 0,598$) with the significance of 0,000 ($p < 0,05$).

Keywords: work engagement, perception of organization support, employee

PENGANTAR

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Septianto (2010).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Septianto (2010).

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) adalah segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapai tujuan suatu organisasi. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan–tujuan organisasi melalui pengaturan orang–orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan–pekerjaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko 2001:135).

Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan atau perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula berdasarkan hal ini semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ananta, 2008).

Semangat kerja merupakan salah satu komponen utama dalam pembentukan *work engagement* pada karyawan. Kemudian *engagement* merupakan konseptualisasi terbaik dan dikarakteristikkan melalui suatu level yang tinggi dari energi dan suatu identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang, Bakker & Leiter (2010). *Work engagement* menjadi salah satu fokus perusahaan, dimana sebuah organisasi yang maju dan berkembang dapat dilihat melalui kualitas sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Penelitian telah mengungkapkan bahwa karyawan terlibat sangat energik, individu yang mempunyai pengaruh atas

peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Bakker & Leiter, 2010). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa ketika *work engagement* pada karyawan tinggi, maka pencapaian perusahaan juga akan meningkat. Karyawan tidak sekedar puas bekerja tetapi mereka merasa bangga dan menyenangkan dalam bekerja.

Dalam sebuah temuan studi Bakker dan Schaufeli (2008) dalam model keterlibatan kerja yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterlibatan kerja dan memajukan pengembangan karir di tempat kerja saat ini, telah mencatat perlunya penelitian perilaku organisasi positif (POB), yang didefinisikan sebagai "studi dan penerapan manusia berorientasi positif kekuatan sumber daya dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk perbaikan kinerja di tempat kerja saat ini", Luthans, 2002 (dalam Bakker&Demerouti, 2008). Keadaan yang mendefinisikan keterlibatan kerja termasuk kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Pekerjaan dan sumber daya pribadi adalah prediktor utama keterlibatan, sumber daya ini memperoleh arti penting dalam konteks tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pekerja yang terlibat lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih bersedia untuk bekerja ekstra.

Kemudian ada Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) yang memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori *kontinum engagement-burnout*. Mereka mendefinisikan work engagement sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor, dedication dan absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Survei yang dilakukan oleh Gallup Consulting (2013), menjelaskan bahwa karyawan yang *engage* secara penuh kepada pekerjaannya biasanya hanya berlangsung pada 6 bulan pertama. Ditemukan bahwa sebanyak 40% karyawan

menjadi tidak engaged dan 8% benar-benar lepas tangan dengan pekerjaannya setelah 6 bulan periode kerja. Bahkan setelah periode 6 bulan pertama tersebut, level engagement karyawan semakin menurun hingga 10 tahun masa kerja. Dan pada akhirnya engagement mereka menyusut hingga berada di level statis.

“Perceived Organizational Support” atau yang juga kita istilahkan dengan Persepsi Dukungan Organisasi merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Ardianto, 2009). Suatu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya. Perlakuan organisasi terhadap karyawannya dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam memperlakukan karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Tingginya persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang (Man & Hadi, 2013). Persepsi Dukungan Organisasional difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013). Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchinson dan Sowa (1986) persepsi dukungan organisasional adalah asumsi untuk meningkatkan perasaan memiliki karyawan terhadap organisasinya dan harapannya pada usaha terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan akan memperoleh penghargaan. Eisenberger, Humington dan Sowa (1986) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Tingkat keterlibatan kerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dan di antara faktor-faktor pengaruh tersebut, dirasakan dukungan organisasi adalah yang penting. Tingkat persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi mereka dan keterlibatan pekerjaan mereka. Penelitian ini membahas konsep dukungan organisasi yang dirasakan dan sistem berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Studi kasus juga

diperkenalkan untuk diskusi lebih lanjut (TingJun Kou, 2012). Sejalan dengan study ini, *self-efficacy* sebagai mediasi hubungan antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja (Caesens dan Stinglhamber, 2014). Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi dan keterlibatan kerja mereka terhadap pekerjaan mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen afektif pada perusahaan (Gokul, Sridevi & Srinivasan, 2012).

Persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan *work engagement* pada karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan penghargaan yang tinggi terhadap pencapaian kerja karyawan kepada perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, *Chartered Institute of Personnel and Development* (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan *Work engagement* sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang *engaged* atau terikat dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungandengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan kajian pustaka singkat diatas, maka muncul rumusan masalah apakah ada peran Persepsi Dukungan Organisasi (POS) terhadap *work engagement* pada karyawan Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa ketika *Percieved Organizational Support* (POS) pada suatu organisasi tinggi, maka *work engagement* pada karyawan yang bekerja didalamnya akan tinggi pula.

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini akan melibatkan karyawan-karyawan aktif di Rumah Sakit Islam Klaten, baik karyawan laki-laki maupun perempuan dan berasal dari beberapa divisi kerja di Rumah Sakit Islam Klaten.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan data adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan sebuah kuesioner yang terdiri dari dua buah skala pengukuran yaitu skala kecenderungan *anorexia nervosa* dan skala kebersyukuran.

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2009). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dua skala yaitu skala UWES dan skala SPOS. Pada skala ini individu diminta merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah terjemahan dan modifikasi alat ukur UWES yang berdasarkan teori Schaufeli and Barker (2003). Skala SPOS yang mengacu pada teori Eisenberger, dkk (1986).

1. Skala UWES

Untuk mengukur *work engagement* terdapat alat ukur baku yang telah disusun oleh Schaufeli and Bakker (2003), yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Alat ukur ini mengukur 3 aspek *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. UWES terdiri dari 17 aitem pernyataan dengan 5 respon dengan skala *Likert* dimulai dari tidak pernah sampai selalu. Skor masing-masing aitem dijelaskan dengan (1 = Tidak Pernah; 2 = Jarang; 3 = Kadang-kadang; 4 = Sering; 5 = Selalu). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai dengan 5. Untuk aitem yang bersifat *favorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban selalu (SL), 4 untuk sering (SR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jarang (JR), dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP).

2. Skala SPOS

Alat ukur ini diadaptasi dari alat ukur SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*) yang disusun oleh Eisenberger, dkk (1986). Alat ukur ini terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan. Adaptasi alat ukur SPOS dilakukan dengan cara menerjemahkan kedalam Bahasa Indonesia dan memodifikasinya agar mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 17 aitem pernyataan dengan 5 respon dengan skala *Likert* dimulai dari tidak pernah sampai selalu. Skor masing-masing aitem dijelaskan dengan (1 = Tidak Pernah; 2 = Jarang; 3 = Kadang-kadang; 4 = Sering; 5 = Selalu). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai dengan 5. Untuk aitem yang bersifat *favorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban selalu (SL), 4 untuk sering (SR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jarang (JR), dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP). Sebaliknya, untuk aitem yang bersifat *unfavorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 5 untuk jawaban tidak pernah (TP), 4 untuk jarang (JR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk sering (SR), dan 1 untuk jawaban selalu (SL).

C. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis statistik dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 23.0 *for windows* menggunakan teknik analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement*.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi sebelum uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji korelasi. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program statistik dalam SPSS *version 23.0 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian memiliki penyebaran atau distribusi yang normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data untuk skala *Work Engagement* normal karena diperoleh nilai $p = 0,173$ ($p > 0,05$). Sementara pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi menunjukkan normal karena diperoleh nilai $p = 0,705$ ($p > 0,05$).

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier yang terbentuk antara kedua variabel. Hubungan kedua variabel dapat dikatakan linier apabila nilai *linearity* menunjukkan $p < 0,05$ dan *deviation from linearity* menunjukkan $p > 0,05$. Uji linieritas ini menggunakan tes *Compare Means* dari SPSS *version 23.0 for windows*. Berdasarkan uji linieritas, dapat dilihat bahwa hasil uji linearitas diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Karena nilai p kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Engagement* dan variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan linier yang signifikan.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement*. Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa kedua variabel memiliki distribusi data yang normal, kemudian dari uji hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar 0,598 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya) dengan Persepsi Dukungan Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya). Begitu juga sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat **diterima**.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan-karyawati yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan karyawan-karyawati yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan positif antara *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan karyawan-karyawati yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten diterima. Hal ini seperti yang telah dicantumkan pada

tabel 12 dimana nilai koefisien korelasi (R) = 0,598 dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya) dan semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya).

Determinasi yang dikontribusikan persepsi dukungan organisasi terhadap *Work Engagement* pada karyawan sebesar 35,7% berdasar koefisien determinasi (R^2) = 0,357.

Kemudian berdasarkan hasil pemaparan diatas, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu tidak menutup kemungkinan mengandung *social desirability*, sehingga memunculkan *faking good* dan *faking bad* dari subjek pada saat memberikan respons terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Kemungkinan yang terjadi dikarenakan adanya kekhawatiran pada atasan maupun instansi jika menjawab jawaban tidak menunjukkan hal yang positif atau yang dapat merugikan bagi atasan maupun instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dibuktikan bahwa terdapat hubungan terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan karyawan-karyawati yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten, serta dapat disimpulkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang tinggi akan meningkatkan kecenderungan *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya), begitu pula sebaliknya apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang rendah akan memperkecil kecenderungan *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit Islam Klaten

Peneliti mengharapkan agar pihak Rumah Sakit Islam Klaten terus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik para karyawan, kemudian juga sebaiknya untuk peningkatan *perceived organizational support* yang perlu diperhatikan pimpinan dan atasan di Rumah Sakit Islam Klaten adalah dengan mengevaluasi perilaku mereka, misalnya dengan lebih lagi ramah dan lebih cepat lagi tanggap atau lebih lagi peduli juga menyediakan diri, solusi dan dukungan dengan permasalahan yang dihadapi dan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan begitu maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan, juga rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama, sebaiknya menambahkan skala *social desirability* sehingga dapat mengurangi munculnya *faking good* atau *faking bad*. Selain itu peneliti selanjutnya juga diminta untuk lebih teliti pada saat penyusunan skala dan pengambilan *sampling* subjek sehingga tidak terjadi kekeliruan. Peneliti diharapkan melakukan pengawasan ketika subjek mengisi skala penelitian. Kemudian juga perlu diperhatikannya beban kerja pada setiap divisi dan karakteristik subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini, dikarenakan agar hasil penelitiannya dapat mewakili keseluruhan populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta. (2008). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai Kantor Badan Statistik Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial*, (8).1- 7
- Ardianto, A. (2009). Perceived organizational support sebagai pemediasi pengaruh keadilan prosedural, penghargaan, dan dukungan supervisor terhadap komitmen afektif. Solo: Universitas Sebelas Maret
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker B. A., & Demerouti E. (2008). Towards a model of work engagement, *The Journal of Career Development International*, (3). 209-219.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (29). 147-54.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin terhadap Work Engagement, Jakarta: *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Blessing, W. (2010). The leader role; Highlights for China. Work engagement Report. www.BlessingWhite.com (diunduh pada Minggu, 25 Desember 2016 pukul 20.00).

- Caesens, C., & Stinglhamber, F. (2014), The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes, *Article of Elsevier Masson SAS*
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associates.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip: Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika
- Development Dimensions International. (2005). *Predicting Employee Engagement* MMV: Development Dimentions International, Inc. Diunduh pada Minggu, 25 Desember 2016 pukul 20.15 dari sumber www.ddiworld.com.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990), Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, (75)
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Gallup Consulting. (2013). Diunduh pada Minggu, 24 April 2016 pukul 20.30 dari sumber www.gallup.com.
- Gallup Organisation. (2004). Diunduh pada Minggu, 25 Desember 2016 pukul 20.15 dari sumber www.gallup.com.
- Gokul, A, Sridevi, G & Srinivasan, P.T. (2012), The relationship between perceived organizational support, work engagement and affective commitment, *AMET International Journal of Management ISSN*
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for behavioral sciences (9th Ed)*. Belmont,CA: Wadsworth, Cengage Learning.

- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. *Dissertation*. NY: University of Stellenbosch.
- Justin, A.R. (2003). Perceived organizational support and psychological contract: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*. Chichester, (5). 491 – 509.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, (33). 692-724.
- Kou, TingJu. (2012), The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Work Engagement: A Case Study Analysis, *Jornal of Zhejiang University of the series Advances in Intelligent and Soft Computing*, (140). 183-187
- Man, S.G., & Hadi, C. (2013), Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sma swasta di Surabaya. Surabaya: *Jurnal Universitas Airlangga Surabaya*
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (77), 11-37.

- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I.Z. (2012), Increase work engagement through transformational leadership and organizational culture, Semarang: *Jurnal Universitas Diponegoro*
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill
- Pradita, O. R. (2010). Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governanace Terhadap Manajemen Laba dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Tahun 2005-2008. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Reynolds, W. M., & Gerbasi, K. C. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*. (1), 119-125.
- Rhoades, L., & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of aoolied psychology*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, R.. D. (2013). Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Work Engagement, Medan: *Universitas Sumatera Utara*
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Netherlands: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, R. V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*. (3), 71–92.

- Septianto, D. (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*. (1), 170-189.
- Tanudjaja & Regina, M., (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru, *Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya*. (2), Surabaya: Universitas Surabaya.
- Taran, L. C., Shuck, M. B., Gutierrez, C. C., & Baralt, S. (2009). The role of leadership style in employee engagement. In M.S. Plakhotnik, S.M. Nielsen, & D.M Pane (Eds.), *Proceedings of the eight annual college of education research conference*. Miami: Florida International University
- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement and Working Paper*. Nerul. SIES College of Management Studies.