

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA PERAWAT GENERASI Z DI RSIA JMB

Rica Yulianti Lukman¹, Nurul Fahmi Sultan², Rezky Ramadhani³

Email: rica.yulianti18@gmail.com¹,
nurulfahmisultan@poliupg.ac.id²,
rezkyramadhani@poliupg.ac.id³

¹Program Studi S1 Akuntansi, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Timur

²³Program Studi D3 Akuntansi, Politeknik Negeri Ujung Pandang

ABSTRACT: *This study aims to determine whether the perception of organizational support and work engagement affect job performance in Gen z Nurses at RSIA JMB. This study was conducted on Gen z Nurses at RSIA JMB, using a purposive sampling method and the number of respondents was 30 respondents. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test and partial test (t). Based on the results of the hypothesis testing that has been carried out by the researcher, the conclusion is that the variable perceived organizational support (X1) does not have a significant effect on job performance (Y). While the variable work engagement (X2) has a significant effect on job performance (Y).*

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, and Job Performance.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap job performance pada Perawat Gen z di RSIA JMB. Penelitian ini dilakukan pada Perawat Gen z di RSIA JMB, dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan jumlah responden sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji parsial (t). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, maka kesimpulannya adalah variabel *perceived organizational support* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y). Sedangkan variabel *work engagement* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y).

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, dan Job Performance.*

Article History

Received: Jan 2025

Reviewed: Jan 2025

Published: Jan 2025

Plagiarism Checker No
223.8

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Departemen
Ekonomi dan Manajemen
Cahaya Ilmu Bangsa
Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Dalam era masyarakat 5.0, pengintegrasian dunia virtual dengan dunia nyata harus dilakukan. Untuk menyesuaikan diri dengan era ini, perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar mampu menghasilkan karyawan dengan kinerja tinggi. Perusahaan dapat mengetahui baik buruknya kualitas SDM dengan melihat kinerja (job

performance) SDM. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting untuk memperoleh SDM yang berkualitas sehingga keunggulan kompetitif perusahaan dapat tercapai.

Keberhasilan suatu bisnis dapat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia digunakan. *Job Performance* sebagai hasil kerja karyawan yang telah di dapatkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017).

Generasi Z (lahir 1997-2012) kini memasuki dunia kerja sebagai Sumber Daya Manusia yang kebanyakan mengisi posisi-posisi dalam perusahaan saat ini, sehingga perusahaan harus memperhatikan karakteristik unik mereka. Sebagai penduduk asli digital, Generasi Z memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya (JOUR & AU - Shatto, 2016). Mereka tumbuh di era teknologi dan cenderung mencari tantangan dan fleksibilitas pekerjaan (Chillakuri & Mahanandia, 2018). Menurut Črešnar & Nedelko (2020), perusahaan yang memahami Generasi Z akan mampu mereplikasi talenta mereka untuk menjaga keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Dalam mewujudkan keberlanjutan Perusahaan tersebut dibutuhkan suatu keadaan yang tentunya dapat memberikan kesejahteraan karyawan. Menurut Bakker dan Liether dalam Alkasim (2019) dalam (Irdam *et al.*, 2023) menjelaskan *Perceived Organizational Support* merupakan suatu keadaan yang menciptakan kewajiban organisasi mewujudkan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya, dan tingkat di mana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan.

Perceived Organizational Support (POS) menunjukkan jenis dukungan perusahaan yang dihasilkan oleh interaksi karyawan dengan atasan atau supervisor, keyakinan karyawan terhadap standar kinerja perusahaan, dan simpati terhadap kesejahteraan karyawan (Yongxing *et al.*, 2017). Bisnis yang memberikan dukungan terbaik kepada karyawannya akan mendorong mereka untuk membalasnya dengan meningkatkan kinerja dan berkontribusi secara bebas.

Perceived organizational support adalah bentuk persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan karena dukungan organisasi yang mereka rasakan mengenai peran organisasi, penghargaan atas dedikasi karyawan dalam pekerjaan mereka, penghargaan atas kesejahteraan setiap karyawan, dan keyakinan bahwa organisasi tersedia kapan pun mereka membutuhkan bantuan (Wahyuni, 2019) dalam (Cahyo *et al.*, 2022). Hal tersebut didukung oleh perspektif *social exchange theory* (SET) dimana Ketika karyawan merasa bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan karyawan dan apa yang dilakukannya, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalasnya melalui keterlibatan yang positif dan aktif (Chooi dkk., 2018).

Beberapa penelitian menunjukkan peran *perceived organizational support* dalam peningkatan *job performance*. Miska & Amri (2024) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*. Hal itu juga sejalan dengan penelitian Chiang & Hsieh (2012). Di sisi lain, hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan Ihtian (2014) dimana hasil yang ditunjukkan adalah persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja layanan karyawan.

Adapun variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *work engagement*. *Work engagement* merupakan keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang positif dan terpenuhinya karakteristik *vigor* (semangat), *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Adanya rasa *engaged* pada pekerjaan, pekerja akan semakin termotivasi

dan mampu memberikan performa yang terbaik (Mayanstasia & Lay, 2017). Idealnya, dengan adanya *work engagement* pada diri karyawan, manajemen hotel akan terbantu untuk memperoleh keuntungan dari produktivitas, *sustainability*, dan meningkatkan kesuksesan (Anshori & Karya, 2018).

RSIA JMB merupakan sebuah rumah sakit yang ada di Kota Samarinda. Karyawan yang ada pada RSIA JMB didominasi oleh kalangan muda (Gen-Z). Setelah melakukan wawancara awal dengan beberapa orang diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan perawat kurang inisiatif dalam bekerja. Kemudian, Kepala Unit Ranap juga mengatakan bahwa ada beberapa perawat yang bekerja tidak tuntas sampai selesai, perlu di upgrade skill, saat bekerja sering lupa sehingga harus sering diingatkan. Selain itu, karyawan kurang disiplin, kurang bersemangat, kurang motivasi. Secara garis besar perawat memiliki rasa peduli yang besar hanya saja tidak ada penggerakannya untuk melakukan hal yang baik dan butuh ketegasan dari pimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap *job performance* pada perawat generasi z di RSIA JMB? .

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Perceived Organizational Support* (X1)

Menurut perspektif social exchange theory oleh Watson dan Hewett (2006), *Perceived Organizational Support* adalah jenis pertukaran yang membuat karyawan lebih cenderung terlibat dengan organisasi. Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, dan Kawakami (2015) menyatakan bahwa kepuasan hidup karyawan dalam organisasi akan meningkatkan potensi kerja, mengurangi gangguan kesehatan, dan membuat mereka merasa lebih baik sebagai bagian dari organisasi.

Perceived organizational support mendorong karyawan untuk percaya bahwa perusahaan akan membantu mereka ketika mereka membutuhkannya, baik secara emosional maupun material. Persepsi dukungan organisasi adalah aset penting yang harus dimiliki karyawan karena akan meningkatkan persepsi yang mereka miliki terhadap perusahaan saat ini (Septiani & Agus Frianto, 2023).

Saat seorang karyawan merasa bahwa perusahaannya memberikan kompensasi, gaji yang adil, memperhatikan aspirasinya, mendapatkan dukungan dari atasan, dan menerima promosi, penghargaan, dan fasilitas yang baik, karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka juga akan merasa ingin membalas kebaikan yang mereka terima dari perusahaan. (Avianti & Hatta, 2022).

2.2 *Work Engagement*

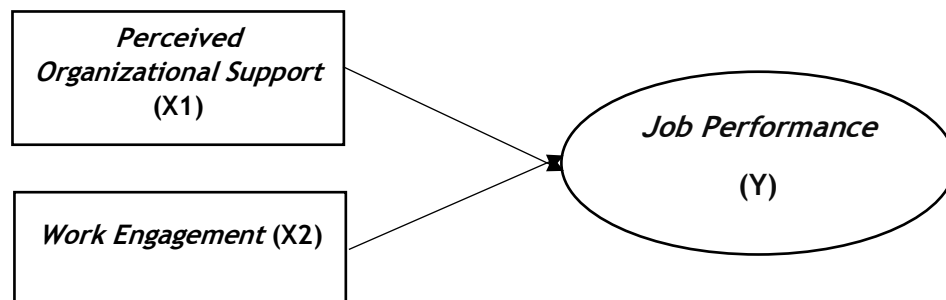
Work engagement adalah individu yang memiliki energi positif dan memiliki semangat serta antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya (Purba *et al.*, 2019). Pengaruh *psychological well-being* dan *work life balance* terhadap *job performance* melalui *work engagement* pada perawat generasi z bersifat afektif-motivasi yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari *job burnout*. Tiga indikator digunakan untuk mengukur *work engagement* yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2003).

2.3 *Job Performance*

Job performance adalah hasil kerja karyawan yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsi atau tugas-tugasnya sesuai dengan *job description* (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut Colquitt *et al.* (2017), *job performance* secara formal diartikan

sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bintoro & Daryanto (2017), *job performance* dapat diukur menggunakan indikator yaitu disiplin, sikap, kerjasama, kerapian dan kebersihan, dedikasi dan loyalitas, keterampilan, inisiatif, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di RSIA JMB Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, dan untuk penentuan sampelnya menggunakan rumus Slovin karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui pasti jumlahnya 30 perawat generasi z di RSIA JMB.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer merupakan sumber data secara langsung. Data primer diperoleh dari responden yaitu perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Jimmy Medika Borneo, tanggapan kuesioner terkait pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada perawat generasi z di RSIA JMB.

Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini adalah: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas) serta Uji T untuk menguji hipotesis yang diolah menggunakan SPSS versi 27.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan instrumen dalam kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Instrumen dikatakan handal apabila memiliki nilai *Sig. Value* kurang dari 0,05 dan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dan pada penelitian ini semua

variabel dan instrumen yang diujikan memiliki nilai kurang dari 0,05 dan lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. Value	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,031	Valid
	X1.3	0,001	Valid
	X1.4	0,007	Valid
	X1.5	0,002	Valid
	X1.6	0,005	Valid
<i>Work Engagement (X2)</i>	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,016	Valid
	X2.6	0,028	Valid
<i>Job Performance (Y)</i>	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid

Sumber : Olah data primer peneliti, 2025

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,826	Reliable
<i>Work Engagement (X2)</i>	0,703	Reliable
<i>Job Performance (Y)</i>	0,820	Reliable

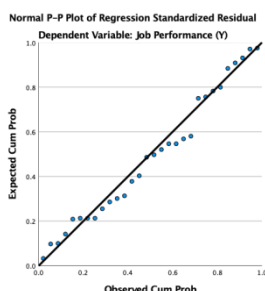
Sumber : Olah data primer peneliti, 2025

4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dilihat dari grafik Normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika data

menyebarkan jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Olah data primer peneliti, 2025

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas sebagaimana disajikan pada table di bawah, diperoleh nilai Sig. Kolmogorov Smirnov sebesar 0,192. Nilai ini telah memenuhi syarat uji normalitas, yaitu jika hasil pengujian diperoleh nilai Sig > 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Sig	Keterangan
.200	Normal

Sumber: Olah data primer peneliti, 2025

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji asumsi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas, begitu juga sebaliknya yaitu nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinearitas. Hasil penelitian yang baik menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada hasil penelitian. Hasil uji asumsi multikolinearitas pada penelitian ini terjadi pada tabel berikut.

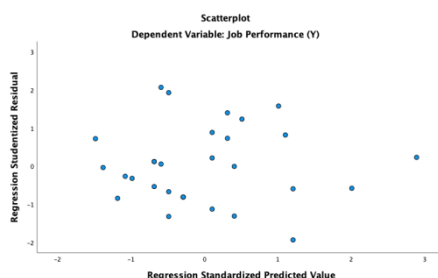
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	.933	1,071	Non Multikolinearitas
<i>Work Engagement (X2)</i>	.933	1,071	Non Multikolinearitas

Sumber: Olah data primer peneliti, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pada pola titik-titik pada Scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 dan sudut sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Scatterplot dapat dilihat pada output regresi dan disajikan dalam bentuk berikut.



Sumber: Olah data primer peneliti, 2025

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.3. Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig
<i>Perceived Organizational Support</i> (X_1)	1,396	0,174
<i>Work Engagement</i> (X_2)	3,011	0,006

Sumber: Olah data primer peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh hasil uji statistik parsial (uji t) sebagai berikut :

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap *Job Performance*

Pada pengujian variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh uji t sebesar 1,396 dengan nilai Sig. sebesar 0,174 > 0,050. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak atau secara parsial terdapat pengaruh negative antara variabel *perceived organizational support* (X_1) terhadap *job performance* (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ihtian (2014) dimana hasil yang ditunjukkan adalah persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja layanan karyawan.

2. Pengaruh *Work Engagement* (X_2) terhadap *Job Performance*

Pada pengujian variabel *Work Engagement* diperoleh uji t sebesar 3,011 dengan nilai Sig. t sebesar 0,006 < 0,050. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_2 diterima atau secara parsial terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel *work engagement* (X_2) terhadap *job performance* (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) yang menyatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Dengan adanya bukti dari penelitian

ini bahwa aktivitas *work engagement* berpengaruh terhadap *job performance*, maka diharapkan lebih menerapkan *work engagement* dengan baik.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap *Job Performance*. Penelitian ini dilakukan di Kota Samarinda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden yang memenuhi kriteria sampel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y)
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bahwa variabel *work engagement* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y)

6. SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya antara lain

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan adanya variabel lain sebagai faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal sehingga hasil dari penelitian akan lebih meluas dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. Y., & Karya, D. F. (2018). Analisis *work engagement* pada karyawan Primebiz hotel Surabaya. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 23 (3).
- Avianti, D. S., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan hospitality industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i3.2929>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. (Retrieved 14 November 2023 from <https://www.libgen.is/book/index.php?md5=F25E297D1D401140668D15481C5F8AD2>)
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GAVA MEDIA
- Cahyo, P. N., Prabowo, R., & Surabaya, T. (2022). Pengaruh *quality of work life*, *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap *employee engagement*.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of *perceived organizational support* and *psychological empowerment* on *job performance*: The mediating effects of *organizational citizenship behavior*. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34-38. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2018-0006>

- Chooi, A. M., Ramayah, T., & Doris, D. (2018). Psychological climate, employee engagement and affective organisational commitment: The oil and gas employees' perspective. *International Journal of Economics and Management*, 12(2).
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Fifth (5)). Mc Graw-Hill Education. <https://www.libgen.is/book/index.php?md5=2F41D3B959C9FEAE14BE6C80E4E39744>
- Črešnar, R., & Nedelko, Z. (2020). Understanding future leaders: How are personal values of generations Y and Z tailored to leadership in industry 4.0? *Sustainability*, 12(11), 4417.
- JOUR, T.-, & AU - Shatto, B. (2016). Moving on From Millennials: Preparing for Generation Z. DO - Nursing, JO - Journal of Continuing Education in -, ER, VL-10.39.https://www.researchgate.net/publication/303593101_Moving_on_From_Millennials_Preparing_for_Generation_Z/citation/download
- Ihtian, Harin. (2014). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenhip Behavior. Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. V (1), Februari JBTI.
- Irdam, Belly Natura, & Hanifa Ihsani. (2023). Hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan PT. X. *Jurnal Perspektif Psikologi Indonesia*, 1-7.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mayanstasia G. & Lay, A. W. S. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap customer satisfaction dengan kinerja karyawan sebagai variable intervening pada Artotel hotel Surabaya. *Semantic Scholar: Psychology*.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, hal. 1-12.
- Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S., & Clarissa, B. (2019). Psychological Meaningfulness and Work Engagement Effect on Doctor's Job Satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 229-239. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i2.20835>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job-performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Septiani, A. E. S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2): 266-277.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N., (2015). Workaholism vs work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*. 22, 18-23

Watson, S. & Hewett, K., (2006). A multi-theoretical model of knowledge transfer in organizations: determinants of knowledge contribution and knowledge reuse. Journal of Management Studies. 43(2), 141-17