

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALLERIA YOGYAKARTA
SKRIPSI**



DISUSUN OLEH:

WELIN

11200877

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Welin

11200877

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WELIN
NIM : 11200877
Program studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Jenis Karya : SKRIPSI

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 11 January 2040

Yang menyatakan



WELIN
11200877

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA.

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

WELIN

11200877

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal 21 Desember 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, (Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)	
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si (Dosen Penguji)	
3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 10 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.,CSA.,CRP

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta 1, November 2023



Welin

11200877

HALAMAN MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang “

(Amsal 23:18)

“Dengarkanlah nasihat dan terimalah didikan, supaya engkau menjadi bijak dimasa depan “

(Amsal 19: 20)

“Hati orang berpengertian memperoleh pengetahuan, dan telinga orang bijak menuntut pengetahuan “

(Amsal 18: 15)

“Di berkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN “

(Yeremia 17:7)

“Apa saja yang kamu minta dan doakan, percayalah bahwa kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu “

(Markus 11:24)

“Aku bersyukur kepada-Mu oleh karena kejadianku dahsyat dan ajaib; ajaib apa yang Kau buat, dan jiwaku benar-benar menyadarinya “

(Mazmur 139:14)

“Orang-orang yang menabur dengan cucurkan air mata, akan menuai dengan bersorak-sorai. Orang yang berjalan maju dengan menangis sambil tabur benih, pasti pulang dengan sorak-sorai sambil bawa berkas-berkasnya.”

(Mazmur 126:5-6)

“WELIN”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Penulis Persembahkan Untuk:

1. Tuhan YESUS yang selalu memberikan Kasih Penyertanya, menguatkan, memberkati, melindungi penulis selama menempuh pendidikan.
2. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta. Bapak Halen selaku Ayah kandung dan Ibu Kengsi selaku ibu kandung yang menjadi alasan penulis semangat menyelesaikan pendidikan dan menyerjakan skripsi untuk mendapatkan gelar Sarjana, pendukung yang selalu memberikan motivasi, cinta kasih dan doa-doa kepada penulis. Terima kasih berkat doa, dukungan serta telah merawat dan mendidik penulis menjadi pribadi bertanggung jawan dan mandiri hingga mampu menempuh pendidikan pada perguruan tinggi ini. Terima kasih telah mendukung setiap keputusan penulis, semoga papah dan mamah bangga dengan apa yang sekarang penulis peroleh.
3. Adik-adik penulis Welpha dan Haikel yang menjadi alasan penulis menyelesaikan pendidikan ini, agar penulis dapat menjadi panutan bagi mereka.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan, kritik, saran dan telah meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan beliau merupakan kesempatan dan inspirasi bagi penulis. Semoga Tuhan melimpahkan kesehatan.
5. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama penulis menempuh Pendidikan.

6. Bapak Jonathan Herdioko, S.E., M.M. selaku dosen wali terima kasih untuk bimbingan dan ilmu yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Injilow Serpiananda sebagai kekasih terimakasih selalu mendoakan, mendukung, memberi semangat, dan selalu berjuang bersama penulis. Betapa beruntungnya penulis memiliki *patner* yang selalu mendukung dan berkembang bersama terima kasih untuk semua hal baik yang telah diberikan kepada penulis, hari- hari yang selalu di penuh cinta kasih serta menjadi alasan penulis semangat untuk cepat menyelesaikan pendidikan dan pengerjaan skripsi.
8. Ucapan terima kasih untuk saudari Ana, Ani dan Aisa Larasati, yang telah membantu dan menemani penulis selama peneliti di PT. Sawokembar Galeria. Terima kasih untuk waktu dan bantuannya, betapa beruntungnya penulis bisa mengenal kaka-kaka selama penulis kerja paktek sampai penelitian skripsi.
9. Ucapan terima kasih untuk Teman - teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi yang selalu memberikan *Support*, menemani dan membantu. Untuk Rohyani, Bernike, Kristina, Kania, Kristin, yang selalu menemani penulis, terima kasih sudah sama sama bertahan sampai ke garis finis betapa beruntungnya penulis dapat berproses bersama selama menempuh pendidikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., CSA., CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T selaku dosen pembimbing penulis telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Halen dan ibu Kengsi Orang tua penulis yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis.

Yogyakarta, 2023



Welin

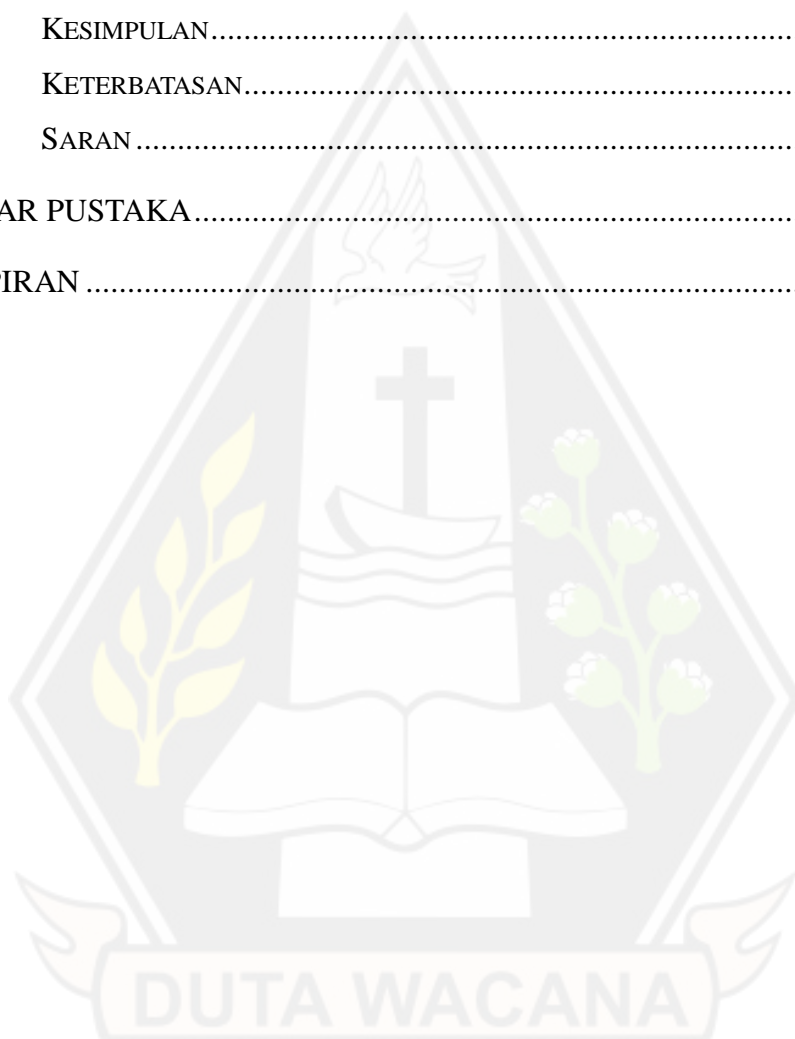
DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	I
HALAMAN PENGAJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	IV
HALAMAN MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XV
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVI
ABSTRAK	XVII
ABSTRACT.....	XVIII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	6
1.3 PERTANYAAN PENELITIAN.....	6
1.4 TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.5 MANFAAT PENELITIAN	7
1.6 BATASAN MASALAH.....	8
BAB II.....	9

KAJIAN LITERATUR	9
2.1 TEORI YANG MENDASARI	9
2.2 EMPLOYEE ENGAGEMENT.....	11
2.2.1 Faktor -faktor yang mempengaruhi Employee Engagement	13
2.2.2 Indikator Employee Engagement	15
2.3 DUKUNGAN ORGANISASI.....	17
2.3.1 Dampak Dari Adanya Dukungan Organisasi	18
2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	20
2.3.3 Indikator Dukungan Organisasi.....	21
2.4 KEPUASAN KERJA	22
2.4.1 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	23
2.4.2 Faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	25
2.4.3 Indikator kepuasan kerja	27
2.5 PENELITIAN TERDAHULU	28
2.6 PERUMUSAN HIPOTESIS	31
2.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement ..	31
2.6.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement	32
2.6.4 Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Antara Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement.....	33
2.6.5 Kerangka Berpikir	34
2.7 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	35
2.7.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
2.7.2 Logo Perusahaan	37
2.7.3 Visi dan Misi	37
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN	38
3.1 SUMBER DAN JENIS DATA PENELITIAN	38
3.1.1 Sumber Data Penelitian	38
3.1.2 Jenis Data Penelitian.....	38
3.2 POPULASI DAN SAMPEL	39

3.2.1	Populasi.....	39
3.2.2	Sampel	39
3.2.3	Alat Pengumpulan Data	40
3.3	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	41
3.4	METODE PENGUKURAN	43
3.4.1	Uji Kuesioner	43
3.4.2	Uji Validitas.....	43
3.4.3	Uji Reliabilitas.....	44
3.5	ALAT ANALISIS.....	44
3.5.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	44
3.5.2	Pengujian Variabel Mediasi.....	45
3.6	PENGUJIAN HIPOTESIS	47
3.6.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.6.2	Uji Parsial (Uji t)	47
BAB IV		48
HASIL DAN PEMBAHASAN		48
4.1.	SAMPEL PENELITIAN.....	48
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Usia	49
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.1.5	Profil Responden Berdasarkan Status.....	52
4.2.	KUESIONER DAN UJI KUESIONER.....	52
4.2.1	Uji Validitas.....	53
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	54
4.3.	ALAT ANALIS REGRESI LINIER SEDERHANA	55
4.4.	UJI HIPOTESIS	57
4.4.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.4.2	Uji Sobel Test	59
4.5.	PEMBAHASAN HASIL	61
4.5.1	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement ..	61

4.5.2	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	62
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement	63
4.5.4	Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Antara Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement.....	65
BAB V.....		67
PENUTUP.....		67
5.1.	KESIMPULAN.....	67
5.2.	KETERBATASAN.....	69
5.3.	SARAN.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....		71
LAMPIRAN		76



DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	28
TABEL 3. 1 SKALA LIKERT	40
TABEL 3. 2 INDIKATOR PENELITIAN	42
TABEL 4. 1 JENIS KELAMIN	49
TABEL 4. 2 TINGKAT USIA	49
TABEL 4. 3 TINGKAT PENDIDIKAN.....	50
TABEL 4. 4 MASA KERJA	51
TABEL 4. 5 STATUS	52
TABEL 4. 6 HASIL UJI VALIDITAS	53
TABEL 4. 7 HASIL UJI RELIABILITAS	54
TABEL 4. 8 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT.....	55
TABEL 4. 9 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA	56
TABEL 4. 10 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT.....	56
TABEL 4. 11 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R ² PERTAMA DUKUNGAN ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT	57
TABEL 4. 12 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R ² KEDUA DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA	58

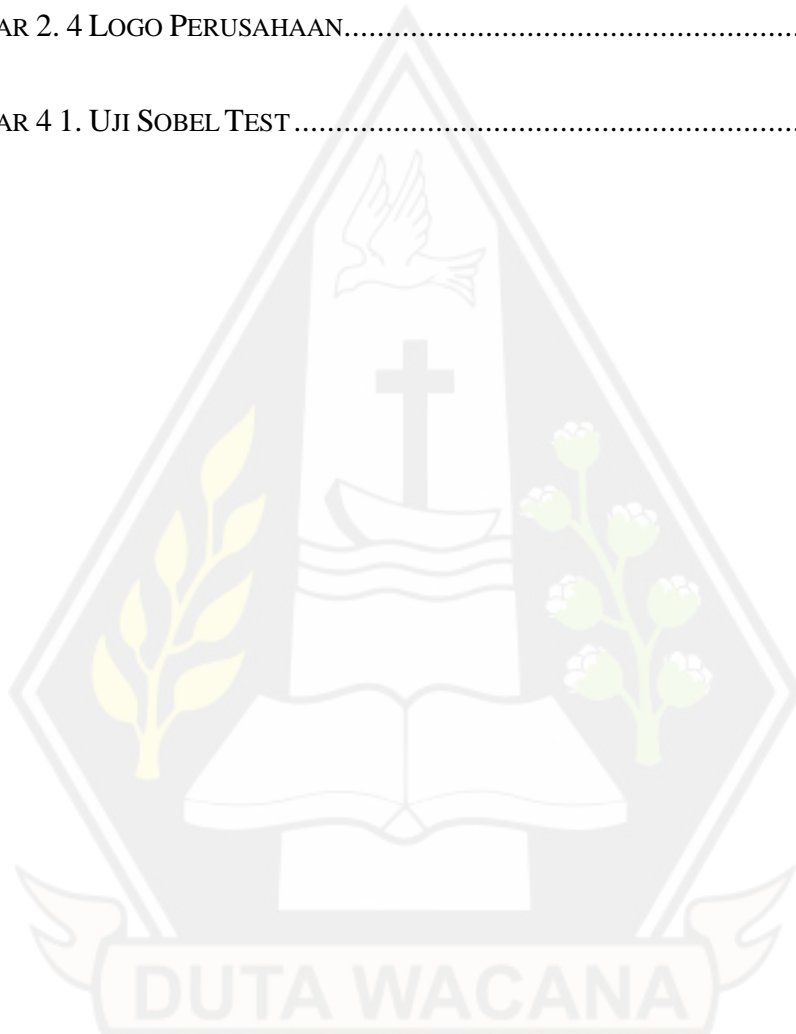
TABEL 4. 13 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R^2 KETIGA KEPUASAN KERJA DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT 59

TABEL 4. 14 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL X TERHADAP
VARIABEL Z DAN VARIABEL Z TERHADAP VARIABEL Y 59



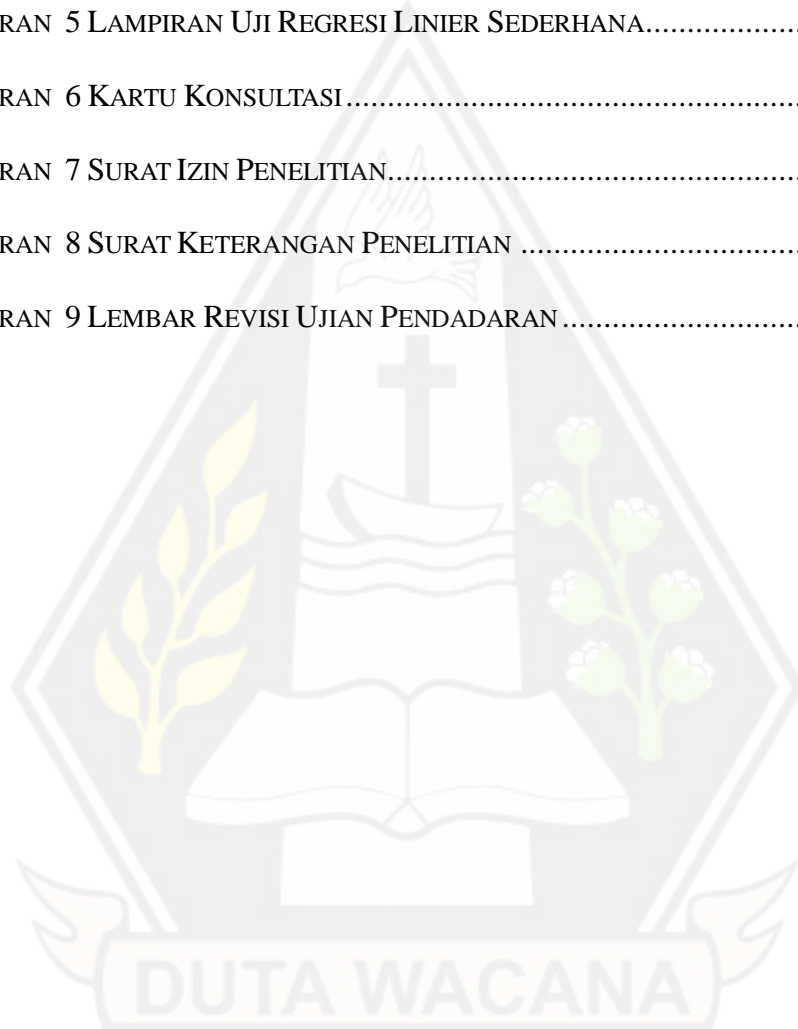
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PENELITIAN.....	35
GAMBAR 2.2 PROFIL PERUSAHAAN	36
GAMBAR 2.3 STRUKTUR PERUSAHAAN.....	36
GAMBAR 2. 4 LOGO PERUSAHAAN.....	37
GAMBAR 4 1. UJI SOBEL TEST.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER	76
LAMPIRAN 2 DATA TABULASI RESPONDEN	82
LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN.....	88
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN REBIABILITAS.....	89
LAMPIRAN 5 LAMPIRAN UJI REGRESI LINIER SEDERHANA.....	91
LAMPIRAN 6 KARTU KONSULTASI.....	93
LAMPIRAN 7 SURAT IZIN PENELITIAN.....	95
LAMPIRAN 8 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	96
LAMPIRAN 9 LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN	97



**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA**

Welin

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: yinwelin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement* dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, kemudian hasil responden diolah menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinan, uji T dan uji mediasi (*Sobel Test*). Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dan hasil terakhir menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat sebagai pemediasi secara parsial Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement*.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja.*

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE
ENGAGEMENT MEDIATED BY EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT.
SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA***

Welin

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: vinwelin@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and determine the influence of Organizational Support on Employee Engagement mediated by PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. In this research, the sample used was 100 respondents from PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, the respondents obtained came from questionnaires that had been distributed, then the respondents' results were processed using validity tests, reliability tests, simple regression analysis, determinant coefficient tests, T tests and mediation tests (Sobel Test). The research results show that organizational support has a positive and significant effect on Employee Engagement, Organizational Support has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Engagement, and the results show that Job Satisfaction can partially mediate Organizational Support on Employee Engagement.

Keywords: Organizational Support, Employee Engagement, Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Employee engagement atau keterlibatan karyawan saat ini menjadi fokus perhatian dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Organisasi menyadari bahwa keterlibatan karyawan adalah salah satu indikator keberhasilan bisnis yang paling penting di pasar yang lebih kompetitif dan dinamis. Menurut Handoyo (2017), *employee engagement* secara umum dapat didefinisikan sejauh mana karyawan terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi, serta nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi. *Employee engagement* tidak hanya mengenai penyelesaian tugas pekerjaan, tetapi tentang bagaimana karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi ditempat bekerja. Menurut Katili et al. (2021), *employee engagement* adalah batas kemampuan karyawan terlibat penuh dalam pekerjaannya, berkomitmen untuk mencapai tujuan mengatur dan mengekspresikan diri secara fisik dan emosional pekerjaannya. *Employee engagement* keadaan psikologis dimana karyawan merasa diinvestasikan dalam kesuksesan perusahaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya pada tingkat yang lebih tinggi (Letsoin dan Ratnasari, 2020). *Employee engagement* telah menjadi keterlibatan rencana masa depan yang akan menjadi sumber keunggulan kompetitif penting bagi perusahaan untuk memperluas operasinya partisipasi bukan karena karyawan dibayar untuk

berpartisipasi, tetapi karena karyawan memilih untuk melakukannya. (Indayati, 2012).

Menurut Putra et al. (2019) bahwa Karyawan mempunyai ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga menghasilkan tingkat kerja yang bermanfaat bagi perusahaan. *Employee engagement* memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan suatu bisnis MacLeod dan Clarke (2016). Pegawai yang terlibat mempunyai kinerja yang baik, tingkat ketidakhadiran yang baik, dan keinginan yang tinggi untuk berkontribusi melalui aktivisme dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang sangat terlibat akan menunjukkan keterikatan emosional yang positif, optimisme, energi, fokus, dan dedikasi terhadap pekerjaannya (Obuobisa-Darko, 2019). Pegawai yang merasa terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan pola pikir yang positif dan berorientasi pada pekerjaan, yang ditandai dengan semangat yang tinggi. Dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk membuat kesalahan dalam pekerjaannya, dan karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan lebih mengembangkan inovasi serta keterampilan. Hal ini dapat menghasilkan tingkat keberhasilan dan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja (Ahakwa et al., 2021). Keterlibatan karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi tetapi juga kinerja individu. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya karena merasa dihormati, berdaya dalam pekerjaannya, dan merasa pekerjaannya bermakna.

Menurut Robbins dan Judge (2018) Dukungan organisasi adalah tindakan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi untuk membantu meningkatkan

kesejahteraan dan kepuasan karyawan serta mencapai tujuan pribadi dan profesional. Dukungan organisasi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang positif, dimana karyawan merasa lebih termotivasi, terlibat dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dukungan dan pengakuan merupakan salah satu aspek utama bagi karyawan (Ashar dan Murgianto, 2019). Dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi dapat mendorong dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Onyeka dan Onuoha, 2021). Dukungan organisasi mencakup aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan dan organisasi secara global. Artinya dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dalam pekerjaannya (Wijayati et al., 2020). Dukungan organisasi dapat mencakup berbagai aspek, antara lain manajerial, sosial, peluang pengembangan karir, kejelasan peran, dan keseimbangan kerja. Ketika sebuah organisasi memberikan dukungan dan perlindungan sehari-hari, kecil kemungkinan karyawan untuk gagal dan lebih besar kemungkinannya untuk berhasil. Dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja komersial untuk keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins, (2015) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap individu dimana seseorang berkomitmen terhadap pekerjaannya, terlibat aktif di dalamnya, dan menganggap produktivitasnya sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya. Kepuasan di tempat kerja merupakan faktor penting lainnya yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Karyawan yang berdedikasi pada

pekerjaannya akan lebih produktif, memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi, dan bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Pentingnya menjaga kepuasan kerja setiap karyawan di perusahaan karena dapat memberikan efek positif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Bin Shmailan, 2015). Kepuasan kerja diyakini berperan penting dalam memotivasi dan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Kepuasan kerja bersifat subjektif karena setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang melekat pada dirinya. Kepuasan kerja tercipta jika karyawan memiliki motivasi dan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keterlibatan karyawan. Fattah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan bahagia atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Salah satu aspek kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Dukungan organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu, kinerja waktu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam dunia perusahaan dan organisasi modern, perhatian terhadap kepuasan dan keterlibatan karyawan telah menjadi perhatian utama. Menurut Zufrie dan Sahputra (2021),

kepuasan kerja dapat meningkatkan kehadiran karyawan. Karyawan yang sangat puas merasa lebih terhubung dengan organisasi. Gargeta (2018) menjelaskan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan karyawan. *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti dukungan organisasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, organisasi harus memastikan bahwa karyawan terlibat aktif dalam pekerjaan dan merasa puas dengan lingkungan kerja. Semakin banyak dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi, semakin besar kepuasan yang dirasakan karyawan dan semakin terhubungnya karyawan dengan organisasi. Komitmen kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana karyawan dengan tingkat keberlanjutan yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap pekerjaannya.

PT. Sawokembar Galeria merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa penyewaan dalam pengelolaannya dibutuhkan Dukungan Organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan membuat keterlibatan karyawan semakin terhubung dengan organisasi. Dukungan organisasi dapat mencakup berbagai aspek, seperti dukungan manajerial, dukungan sosial, kesempatan pengembangan karir, kejelasan peran, dan keseimbangan kerja. Dalam penelitian ini melihat sejauh mana dukungan organisasi mampu mempengaruhi *Employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, peneliti melihat fenomena yang sedang dihadapi PT. Sawokembar Galeria

sedang menghadapi tantangan signifikan dalam menghadapi persaingan bisnis global terutama di sektor pusat perbelanjaan yang mengalami perubahan cepat, sehingga besarnya beban kerja yang dimiliki karyawan untuk mencapai target kerja. Tanpa adanya dukungan organisasi yang baik akan mempengaruhi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Sawokembar Galeria merupakan *family mall* yang berkonsep untuk menyediakan seluruh kebutuhan keluarga dalam satu tempat. Berdasarkan observasi di lapangan PT. Sawokembar Galeria memiliki banyak karyawan yang merasa beban kerja karyawan cukup tinggi karena besarnya target pencapaian kerja yang harus dipenuhi dan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai:

1. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap tingkat *Employee Engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
2. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?
4. Apakah Kepuasan Kerja berperan sebagai mediasi Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yakni sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mendapatkan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap tingkat *Employee engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan mendapatkan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan mendapatkan pengaruh antara kepuasan kerja dan *Employee engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.
4. Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat memediasi Dukungan Organisasi terhadap *Employee engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.

1.5 Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti, untuk memperluas wawasan pengetahuan terutama pada bidang sumber daya manusia melalui variabel yang diteliti yaitu Dukungan Organisasi, *Employee engagement* Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta

2. Bagi Akademis, untuk menambah rekomendasi atau referensi bacaan bagi peneliti yang akan datang dalam bidang sumber daya manusia.
3. Bagi perusahaan, Memberikan panduan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang dapat meningkatkan *Employee engagement* dan Kepuasan Kerja karyawan. Mendorong organisasi untuk mengakui pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memadai bagi karyawan. dan juga memberikan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada.
4. Bagi Masyarakat, penelitian ini berdampak bagi masyarakat yang menjadi pekerja ataupun tidak sebagai acuan menjadi pekerja yang berkualitas.

1.6 Batasan masalah

Setelah mengetahui rumusan masalah yang telah di rangkum, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian mencakup: Dukungan Organisasi, *Employee engagement*, dan Kepuasan Kerja.
- b. Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Jln. Jend. Sudirman No.99-101, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55223.
- c. Responden penelitian adalah semua pegawai PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.
- d. Penelitian dilaksanakan pada: Oktober 2023 sampai dengan November 2023.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut bahwa variabel Dukungan Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Y), sehingga disimpulkan variabel Dukungan Organisasi (X) pengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Y). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan akan meningkatkan *Employee Engagement* di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.

Hasil penelitian dari variabel Dukungan Organisasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta berpengaruh signifikan, sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa variabel Dukungan Organisasi (X) pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dukungan Organisasi yang besar akan memberikan dampak yang besar juga terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja yang dihasilkan setiap karyawan dalam suatu organisasi akan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perolehan hasil pengujian hipotesis pada uji t menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Variabel *Employee Engagement* (Y) memiliki pengaruh signifikan, hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (Z) mempengaruhi Variabel *Employee*

Engagement (Y) di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Hipotesis ketiga variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Variabel *Employee Engagement* (Y). Dengan adanya peningkatan Kepuasan Kerja akan berdampak juga terhadap peningkatan pada *Employee Engagemen* di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji sobel tes hasil perhitungan menunjukkan nilai $Z >$ dari t-tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi pemediasi sebagian antara hubungan Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement*. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi partial dari Dukungan Organisasi terhadap *Employee Engagement* melalui Kepuasan Kerja. sehingga Kepuasan Kerja diasumsikan sebagai variabel mediator. Hal ini sesuai dengan peran mediasi, mediasi secara parsial akan terjadi jika pengaruh variabel dependen terhadap variabel mediasi signifikansi sementara pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi juga signifikan maka dikatakan hasil penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi secara parsial Dukungan Organisasi terhadap *Employee engagement* karyawan PT. Sawokembar Galeria yogyakarta.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan pada PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta sudah berdasarkan prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dari penelitian yang dilakukan menggunakan variabel Dukungan Organisasi untuk melihat apakah Dukungan Organisasi dapat menjadi faktor pengaruh *Employee Engagement* sedangkan masih banyak faktor variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*.
2. Kuesioner atau angket merupakan tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini tetapi angket atau kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak dapat melihat langsung pengisian kuesioner oleh para karyawan. Dan pengumpulan data penyebaran kuesioner dengan keterbatasan. Peneliti menyebarkan sejumlah keseluruhankaryawan namun peneliti hanya menerima 100 responden.

5.3. Saran

Peneliti akan memberikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta variabel yang di teliti oleh peneliti yaitu variabel Dukungan Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel *Employee Engagement* (Y). Variabel Dukungan Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Variabel *Employee Engagement* (Y). sehingga peneliti merekomendasikan kepada PT. Sawokembar Galeria

Yogyakarta agar tetap mempertahankan atau meningkatkan faktor-faktor tersebut agar organisasi dapat meningkatkan lebih jauh terkait dukungan organisasi agar karyawan dapat memberikan kontribusi kreatif lainnya dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

2. Bagi Mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian diharapkan mampu mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah kekurangan pada penelitian ini dan menerapkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan apabila peneliti selanjutnya menggunakan kuesioner diharapkan untuk Gunakan bahasa yang mudah dimengerti agar tidak terjadi kesalahan pada saat pengisian kuesioner.
3. Untuk peneliti yang akan datang, jika ingin meneliti menggunakan angket atau kuesioner, alangkah lebih baik untuk terjun langsung meninjau pengisian kuesioner oleh para responden dapat dilakukan dengan membagikan angket berupa selebaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). *The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees: a sampling weights in PLS path modelling*. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Antoncic, J.A. & Antoncic, B. 2011. *Employee satisfaction intrapreneurship and firm growth: A Model*. *Industrial Management and Data Systems*, 111(4): h: 589 – 607.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ardi, R.T.B, dan Sudarma, K. (2015). Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap ocb dengan kepuasan kerja sebagai variable *intervening*. *Management analysis Journal*, 1(4): h: 46-60
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ashar, M. K., & Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal Global*, 4(1), 16–29.
- Astuti. S.D, Subagyo. H Adriyanto. Y, (2010), Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja pegawai (studi pada balai penelitian dan pengembangan agama kementerian agama), *Jurnal BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 15, Nomor 1, Juni, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Bin, A. S., & Shmailan, A. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Denta Umihastanti & Agus Frianto. Pengaruh dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah

- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319.
- Dewi, N. P. K. C., & Dewi, A. S. K. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Imbalan terhadap Kepuasan Kerja Sopir Koptax Ngurah Rai (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. F. (2021). Pengaruh affective commitment dan dukungan atasan terhadap kinerja karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 313-326.
- Etania, R. (2022). Memahami konsep *employee engagement* dan manfaatnya. <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/employeeengagement-200703/>
- Fattah, H. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *elmaterra*.
- Febriansyah, H., dan Ginting, H. (2020). Tujuh dimensi *employee engagement* (1st ed.). PRENADA.
- Firnanda, D. Y., dan Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh *perceived organizational support*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan pt. pesona arnos beton. *jurnal ilmu manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indayati, N. (2012). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344-356.
- Irfani, H., Wahyuni, R., & Mariana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Psychological Empowerment terhadap Employee Engagement pada Guru SD Negeri di Kelurahan Pagambiran Ampalu Nan XX. *JUMANJI (Jurnal Manajemen Jambi)*, 3(2), 22-31.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., dan Nasr, L. (2019). *Employee engagement and job performance in lebanon: the mediating role of creativity*. *International Journal of productivity and performance management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM02-2018-0052>

- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leaderships styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199-205.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Mujiburrahman, E. A., Hidayati, T., dan AS, D. L. (2020). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh keadilan organisasi. *journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/40>
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasipada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2).
- Obuobisa-Darko, T., & Domfeh, K. A. (2019). Leader behaviour to achieve employee engagement in Ghana: a qualitative study. *International Journal of Public Leadership*, 15(1), 19-37.
- Onyeka, O. P., & Onuoha, B. C. (2021). Organizational Support Practices and Employee Engagement Of The Oil And Gas Sector In Nigeria. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 8(10),21–34. <https://doi.org/10.36713/epra1013>.
- Purba, S. (2019). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan adaptabilitas karier sebagai variabel mediasi pada dosen di Jabodetabek.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I, Gede, Riana. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan*, 8(1): h: 68-80.
- Putra, Arif Rachman., Eli Retnowati & Ella Anastasya S. 2019. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 12 No. 1 Januari, 23-34
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh employee engagement, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada pt. bukit asam, tbk unit dermaga kertapati palembang. *jurnal ilmiah bina manajemen*, 3(2), 68–76. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja

- sebagai variabel *intervening*. jurnal ilmiah mahasiswa manajemen, bisnis dan akuntansi (JIMMBA), 2(5), 813–833.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robertson-smith, G., dan Markwick, C. (2009). *Employee engagement a review of current thinking. Employee engagement a review of current thinking*.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Deepublish.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in psychology*, 12, 754556.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada pt. aman bahari kuala tanjung. jurnal ekonomi & ekonomi syariah, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis dukungan organisasional persepsian dan employee engagement terhadap kinerja karyawan: Kepuasan kerja sebagai pemediasi.
- Siswono, D., & Sim. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. AGORA, 4, 458–465.
- Stephen Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA), 3(1), 219-236.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sugiyono. (2017). *Kerangka Berfikir Uma Sekaran Business Research*.
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived organization support towards employee engagement and the impact of employee job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513-518.
- Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021). *Employee Engagement: Determinan Dan Dampaknya*

- Supriadi, I., Harjanti, W., & Maghfiroh, R. U. (2021). Mediating Effects of Auditor Expertise on the Effect of Locus of Control and Organizational Commitment on Auditor Performance. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*, 2(2), 146-158.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: kencana.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140
- Turpunjung, A. D. (2017). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan PTP Nusantara VIII (Persero) Dayeuh Manggung Garut, Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Vrinda N N dan Nisha Ann Jacob. (2015) The impact of job satisfaction on job performance. *Ijciss International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*. Vol.2 Issue-2.
- Wijaya, N., & Ie, M. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pada Mcdonald Di Jakarta Barat: Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III (1), 196–203. <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11305>
- Wijayati, D.T., Fazlurrahman, H., Hadi, H.K., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support as Mediating Variable. — *KnE Social Sciences*, 2020,240–250. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>
- Wulandari, A. D., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizensip Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 102-115.
- Zufrie, Z., & Sahputra, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ekuitas Merek Pada CV. Showroom Yulia Motor Sigambal. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 143-150.