



ANALISA

JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

**JURNAL MANAJEMEN DAN
AKUNTANSI**

P-ISSN 2339-0603 E-ISSN 3032-7660

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL AND SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rika Amalia¹⁾, Dilla Cattleyana^{2)*}, Winda Hurotul'Aini³⁾

¹²³⁾Program Studi Manajemen

Universitas/instansi 17 Agustus 1945 Banyuwangi

*Email: dilla@untag-banyuwangi.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Employee Engagement, Perceived Oprganizational Support, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. King Beton Nusantara. PT. King Beton Nusantara merupakan perusahaan konstruksi yang berdiri sejak tahun 2017. PT. King Beton Nusantara terletak di Jln. Sritanjung No. 04 Gladag, Kecamatan Rogojampi, kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar angket kuesioner, dengan Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Penyebaran angket kuesioner disebarkan kepada 73 responden yang merupakan karyawan. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS v.25 for windows. Hasil uji hipotesis t (t hitung > t tabel), t tabel (1,995), employee engagement X1 (t hitung 7,198), dan self efficacy X3 (t hitung 5,669), secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. King Beton Nusantara, tetapi pada perceived organizational support X3 menunjukkan hasil uji hipotesis t (t hitung < t tabel), t tabel (-1,669) yang menyatakan variabel ini tidak memiliki perpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. King Beton Nusantara. Hasil uji F (F hitung > F tabel 108.419 > 2,737) sehingga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. King Beton Nusantara.

Article History

Submit 20 Feb 2025

Revisi 1 Maret 2025

Terima 1 April 2025

Keywords

Employee Engagement, Perceived Organizational, Self Efficacy, Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

Pada era saat ini perusahaan diharuskan dapat mempunyai susunan manajemen yang baik, yang nantinya dapat digunakan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan agar dapat berkompetensi dengan perusahaan lainnya. Dalam upaya untuk mencapai sebuah keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi aset utama yang dapat mendorong kelancaran kegiatan dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan, menjaga, serta dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki Azmy *et al.*, (2024). Untuk memastikan seluruh kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik, suatu perusahaan

membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas serta pengetahuan yang baik guna untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang ada. Dalam keadaan ini perusahaan harus mampu untuk merencanakan serta mengembangkan strateginya dalam upaya meningkatkan kualitas serta potensi karyawannya agar dapat berdedikasi penuh terhadap perusahaan Gentari *et al.*, (2023)

Adanya peran penting karyawan dalam upaya peningkatkan suatu perusahaan, maka manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas Pada *et al.*, (2024). Kinerja seorang karyawan dikatakan berkualitas ketika karyawan tersebut dapat terus berupaya untuk meningkatkan pengerjaan tugas yang telah diberikan, sehingga berdampak baik untuk perusahaan dengan ditandai bertumbuhnya angka keproduktifan perusahaan secara keseluruhan Pratomo & Kasmir, (2021).

PT. King Beton Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industry yaitu paving, beton dan aspal. Beton Nusantara memiliki 3 produk bahan baku konstruksi yaitu paving, beton dan aspal. PT. King Beton Nusantara ini mulai beroperasi sejak tahun 2017, yang mana pada tahun itu King Beton hanya berupa perusahaan yang berbentuk UD (usaha dagang) yang selanjutnya dengan seiring berjalannya waktu pada tahun 2021 perusahaan ini berubah bentuk menjadi PT (Perseroan Terbatas) yang mana dalam peningkatan bentuk perusahaan cakupan proyek kerja King Beton semakin meningkat yang mengharuskan King Beton untuk terus meningkatkan produktivitasnya guna memenuhi permintaan dari para kontraktor.

Berdasarkan pada hasil survei awal yang peneliti lakukan pada PT. King Beton Nusantara, berikut ini terdapat pada pencapaian tingkat kerja yang telah dicapai oleh PT. King Beton Nusantar, antara lain yaitu :

Table 1.1. Data Pencapaian Kerja PT. King Beton Nusantara

Tahun	2022	2023	2024
Presentase (%)	90,25 %	95,5%	93,5%

Sumber: Data Pencapaian Kerja King Beton tahun 2024.

Berdasarkan pada data di atas, terdapat tingkat kinerja yang tidak konsisten yang terjadi pada kurun waktu tiga tahun belakangan ini, dapat dilihat dari nilai yang disajikan pada data tersebut yang menunjukkan hasil yang kurang maksimum hal ini mencerminkan bahwa masih ada beberapa kegiatan yang belum secara maksimum tercapai. Berdasarkan pada hasil wawancara hal ini disebabkan oleh adanya beberapa karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tergolong rendah, rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kedisiplinan atau ketepatan waktu karyawan pada jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat *employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan. Menurut Schaufeli & Salanova, (2011) dalam Al Akbar & Sukarno (2023) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) berupa rasa keterikatan karyawan secara emosional baik pada pekerjaan maupun perusahaan, sehingga termotivasi untuk memberikan yang terbaik guna untuk mewujudkan tujuan perusahaan, serta memberikan kebermanfaatan baik bagi perusahaan maupun kepada sesama karyawan. *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) ditandai dengan adanya rasa tanggung jawab, keinginan dan semangat yang kuat, mencapai tingkat usaha yang lebih tinggi, terus bekerja keras meskipun mengalami kesulitan dalam tugas, melampaui harapan, dan mengambil sebuah inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Noviardy & Aliya, 2020). Adanya *employee engagement* (keterikatan karyawan) menjadi sebuah faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Ketika karyawan sudah merasa terikat (*engage*) dengan perusahaan, maka secara sadar karyawan akan memahami seberapa

penting pekerjaan yang dijalankan sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan tersebut dengan mengerahkan seluruh kemampuan terbaik yang dimiliki (Rosyid, 2024).

Berdasarkan pada hasil observasi yang peneliti lakukan menyatakan bahwa tingkat rasa keterikatan (*engage*) pada karyawan PT. King Beton Nusantara ini masih tergolong rendah karena masih banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari upaya yang dikerahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya selain itu hal ini juga tercermin dari tanggapan para karyawan pada saat terjadi tantangan dalam pekerjaannya. pada situasi seperti ini beberapa karyawan memilih untuk tidak menyelesaikan pekerjaan yang sempat terhenti tersebut hal ini menyebabkan waktu pada kegiatan akan semakin panjang karena kurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan tersebut.

Selain *employee engagement*, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu *perceived organizational support*, menurut Rhoades dan Eisenberger dalam (Ariarni & Afrianty, 2017) menyatakan bahwa *perceived organizational support*, berupa tanggapan karyawan tentang sejauh mana perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya baik dari segi kesejahteraan ataupun dari hasil kerja yang dilakukan. *Perceived organizational support* dibangun melalui perlakuan yang diterima oleh para karyawan, seperti pemberian gaji, promosi, pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi (Oubibi et al., 2022). Semakin baik sebuah dukungan yang perusahaan berikan kepada karyawannya, maka karyawan juga akan melakukan sebuah upaya timbal balik dukungan tersebut dengan meningkatkan kinerja mereka melalui pengerahan seluruh tenaga dan pengetahuan yang dimiliki pada pekerja yang dilakukan (Nurhayati & Suryalena, 2023). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, karyawan PT. King Beton Nusantara kurang merasakan dukungan yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu penghargaan, PT. King Beton Nusantara jarang sekali memberikan penghargaan kepada karyawannya meskipun karyawan telah melakukan dan memberikan pekerjaannya dengan baik bahkan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu, pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. King Beton Nusantara juga kurang merata, perusahaan hanya menyediakan pelatihan dan pengembangan kerja pada beberapa karyawannya saja.

Selain kedua faktor diatas, *self efficacy* juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan. Menurut (Suhery et al., 2020) *self efficacy* bukan mengenai pengetahuan seorang karyawan, tetapi mengenai sejauh mana karyawan tersebut meyakini kemampuannya dapat digunakan untuk melakukan segala hal guna menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan apapun. Adanya *Self efficacy* sangat penting berada dalam diri karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* ini maka karyawan akan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan pengoptimalan kinerja baik perusahaan ataupun karyawan itu sendiri (Nurhayati & Suryalena, 2023). Berdasarkan pada hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan, beberapa karyawan kurang percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya hal ini disebabkan oleh minimnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga ketika karyawan mengalami permasalahan yang tidak menentu dalam pekerjaannya karyawan akan ragu dalam mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dinilai dari rasa keterikatan yang dimiliki karyawan (*employee engagement*), yang dapat dibentuk oleh

karyawan melalui dukungan yang dapat dirasakan oleh karyawan (*perceived organizational support*), sehingga Ketika dukungan ini sudah dapat dirasakan oleh karyawan maka secara langsung karyawan akan melakukan pekerjaan serta menghadapi tantangan dalam pekerjaan tersebut dengan percaya diri.

METODOLOGY

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi yaitu PT. King Beton Nusantara yang terletak di Jln. Sritanjung No. 04 Gladag, Kecamatan Rogojampi, kabupaten Banyuwangi. Alasan peneliti memilih melakukan penelitian pada karyawan PT. King Beton Nusantara yang terletak di desa Gladag, Kecamatan Rogojampi, kabupaten Banyuwangi karena penulis menemukan fenomena yang menarik berkaitan dengan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2020: 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan penulis adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2022:131). Metode pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah dari populasi yaitu 73 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel *Employee engagement* (X1)

Employee engagement merupakan rasa keterikatan pada diri karyawan berupa semangat dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dapat memunculkan komitmen dan rasa memiliki pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator *employee engagement* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Memberikan upaya yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Rasa semangat yang tinggi.
- 3) Menyukai tantangan dalam pekerjaannya
- 4) Merasakan waktu yang dilalui Ketika bekerja berjalan cepat.
- 5) Tim dan hubungan rekan kerja

b. Variabel *Perceived organizational support* (X2)

Perceived organizational support merupakan perspektif dari karyawan terhadap organisasinya mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai pekerjaannya serta kesejahteraannya melalui pemenuhan kebutuhan yang karyawan harapkan. Adapun indikator *perceived organizational support* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Kepuasan
- 3) Pelatihan
- 4) Peralatan
- 5) Tim kerja yang produktif

c. Variabel *Self efficacy* (X3)

Self efficacy merupakan keyakinan pribadi karyawan mengenai kemampuan serta kompetensi dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membentuk pola pikir untuk mencapai sebuah kesuksesan serta adanya *self efficacy* pada diri karyawan ini

akan juga berpengaruh pada tindakan dan perilaku karyawan. Adapun indikator *self efficacy* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
 - 2) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.
 - 3) Yakin diri bahwa mampu berusaha dengan keras.
 - 4) *Generality*, bidang kekuasaan individu dan situasi di mana individu mampu dan berkeyakinan dalam melakukannya.
 - 5) *Strength*, tekak kuat dalam mengerjakan tugas dan mencapai tujuan.
- d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Kinerja karyawan merupakan hasil kerja akhir yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang selaras dengan tanggung jawab yang diberikan serta sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :
- 1) *Quality*
 - 2) *Quantity*
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Kemandirian
 - 5) Komitmen kerja

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid atau layak sebagai alat instrumen penelitian. Dan hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai r hitung $>$ r tabel.

b) Uji Reliabilitas

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan dari hasil pengujian reliabilitas bahwa semua variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* sudah diatas 0,6 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Sumirnov test didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200 (Asymp.Sig.2-tailed) $>$ 0,05 artinya dapat dikatakan normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Dari Hasil pengujian diketahui bahwa seluruh variabel *employee engagement* (X1), *perceived organizational support* (X2), *self efficacy* (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai probabilitas signifikansi sudah lebih besar dari 0,05.

c) Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolonieritas. Karena nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.148	1.294		.115	.909
<i>Employee engagement</i>	.657	.091	.625	7.198	.000
<i>Perceived organizational support</i>	-.161	.097	-.130	-1.669	.100
<i>Self efficacy</i>	.487	.086	.446	5.669	.000

Model Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,148 + 0,657X_1 - 0,161X_2 + 0,487X_3 + e_i$$

- α = konstanta sebesar 0,148, artinya bahwa jika variabel independent dianggap konstan maka rata-rata kinerja bertambah sebesar 0,148.
- $\beta_1 = 0,657$ artinya setiap peningkatan 1 poin pada variabel *employee engagement* (X1) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,657.
- $\beta_2 = -0,161$ artinya setiap peningkatan 1 poin pada variabel *perceived organizational support* (X2) maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,161.
- $\beta_3 = 0,487$ artinya setiap peningkatan 1 poin pada variabel *self efficacy* (X3) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,487. e_i = variabel pengganggu

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.148	1.294		.115	.909
<i>Employee engagement</i>	.657	.091	.625	7.198	.000
<i>Perceived organizational support</i>	-.161	.097	-.130	-1.669	.100
<i>Self efficacy</i>	.487	.086	.446	5.669	.000

- Variabel *employee engagement* diketahui bahwa nilai $t_{hitung} (7,198) > t_{tabel} (1,995)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,025$ artinya H_0 ditolak. yang berarti variabel *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. King Beton Nusantara.
- Variabel *perceived organizational support* diketahui bahwa Nilai $t_{hitung} (-1,669) <$ dari $t_{tabel} (1,995)$ dan tingkat signifikansi $0,100 > 0,025$ Maka H_0 diterima. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Beton Nusantara.
- Variabel *self efficacy* diketahui bahwa Nilai $t_{hitung} (5,669) > t_{tabel} (1,995)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,025$ Maka H_0 ditolak. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. King Beton Nusantara.

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.773	3	167.258	108.419	.000 ^b
	Residual	106.446	69	1.543		
	Total	608.219	72			

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dinyatakan bahwa $F_{hitung} (108.419) > F_{tabel} (2,737)$ Maka H_0 ditolak. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa

employee engagement, *perceived organizational support*, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. King Beton Nusantara.

Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.817	1.24205

Dari hasil uji pada koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,817. Hal ini berarti 81,7% kinerja karyawan pada PT. King Beton Nusantara dapat dijelaskan oleh variasi variabel *employee engagement*, *perceived organizational support*, dan *self efficacy*, sisanya yaitu sebesar 18,3% dijelaskan oleh variabel lainnya.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa variabel *employee engagement* dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada variabel *perceived organizational support* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel *employee engagement*, *perceived organizational support*, dan *self efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu :

PT. King Beton Nusantara harus memperhatikan, mempertahankan serta dapat meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan terus memberikan motivasi pada karyawan agar tetap bersemangan dalam melakukan pekerjaannya selain itu juga dapat dilakukan dengan memperhatikan pembentukan tim kerja yang *supportif* agar karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan bersama tim kerjanya. Hal ini dilakukan agar karyawan tetap memiliki tekad kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meskipun pada penelitian ini *perceived organizational support* tidak menunjukkan nilai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. King Beton Nusantara, *perceived organizational support* yang harus tetap diperhatikan salah satunya yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan kinerja karyawannya agar terus meningkat melalui beberapa dukungan yang dapat dirasakan oleh para karyawannya sehingga dapat memunculkan rasa puas pada diri karyawan ketika bekerja.

PT. King Beton Nusantara harus memperhatikan, serta mempertahankan *self efficacy* yang ada pada diri karyawannya. Hal ini dilakukan guna untuk tetap mempertahankan kepercayaan diri karyawan serta menghindari sikap keragu-raguan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu dengan menjaga dan terus meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki karyawan akan juga dapat digunakan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan atau kekurangan dari hasil kerja yang dihasilkan.

Karena variabel independen yang digunakan oleh penulis masih terhitung sedikit dilakukan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengangkat topik mengenai variabel independent yaitu *employee engagement* dengan menambahkan variabel baru seperti disiplin kerja atau motivasi kerja serta menggunakan objek dan variabel dependen berbeda seperti kepuasan kerja guna untuk memperluas lingkup penelitian dimasa akan mendatang.

Jika penelitian ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang *employee engagement*, *perceived organizational support*, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

REFERENCE

- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol*, 50(4), 169–177.
- Azmy, A., Sigalingging, H. P., & Rahmawan, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Pada Perusahaan Manufaktur Komponen Otomotif. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(1), 854–872.
- Gentari, R. E., Tukiran, M., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 2(1), 103–110.
- Hadi, R. P., & Riyadi, S. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Radio Republik Indonesia English Title: The Influence Of Perceived Organizational Support And Work Culture On Performance Through Job Satisfaction . *Soetomo Business Review*, 4, 364–377.
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(01), 1–7.
- Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25–38.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul). *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 10–20.
- Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement Pada Pt. United Tractor Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224–233.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support And Career Satisfaction Among Chinese Teachers: The Mediation Effects Of Job Crafting And Work Engagement During Covid-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2).

- Pada, K., Xyz, P. T., Pramudhita¹, F., Salsabila², N., & Anggraeni³, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 7(7).
- Parodya, P. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Kedisiplinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. *Jurnal Emas*, 3(7), 230–246.
- Pratomo, B., & Kasmir, K. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Delta Surya Purnama Pare. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)*, 2(4), 54–67.
- Rohmah, S. (2024). Dukungan Organisasi, Self Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Rosyid, Abdul Muhammad. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Restoran Hokben Poris Paradise. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 47–56.
- Septianan, S. E., & Muhdiyanto. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Transformational Leadership, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perumda Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang). *Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology*, 138–151.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suhery, Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang*, 15(4), 4239–4248.
- Suryani, D. N. Kadek, Sugianingrat, Dr. Ida Ayu Putu Widani, & Laksemimi, D. Kadek Dewi Indah Sri. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian* (N. Widiatuti (Ed.)). Penerbit Nilacakra.
- Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The Importance Of Having Self-Efficacy, Self-Esteem, Job Satisfaction On Employee Performance During The Pandemic In State-Owned Companies. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 177.