

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Ekonomi (SE)

Oleh :

**RADITA TRI ANGGELINA
NPM. 1951040400**

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Femei Purnamasari, M.Si

Pembimbing II : Adib Fachri, S.E.I M.E.Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dibutuhkan sumber daya yang proaktif. Pentingnya pengaruh dukungan organisasi pada perusahaan berperan menumbuhkan suatu ikatan yang terjadi pada karyawan. Kurangnya tingkat *employee engagement*, rendahnya kualitas sumber daya manusia dan latar belakang pendidikan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan SDM yang dibutuhkan, yang mengakibatkan proses pembangunan, pengembangan di Kebun Raya Liwa sedikit terhambat dan perlunya penerapan *employee engagement* sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan jenis pendekatan penelitian kuantitatif dengan Jumlah Sampel 45 Pegawai. Pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumen dan kuesioner, kuesioner disebarikan melalui *google form* dengan pertanyaan dan pernyataan yang dibuat oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Perspektif Ekonomi Islam memandang bahwa *Employee Engagement* merupakan bentuk dari komitmen dari seseorang untuk ikut terlibat dalam pekerjaannya. Seseorang harus mempunyai usaha dan tanggung jawab untuk menyelesaikan segala bentuk pekerjaan yang telah dikerjakan. Memunculkan rasa keterikatan yang tinggi atau *Employee Engagement* dalam melaksanakan tugasnya sesungguhnya dirahmati Allah SWT.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support* ,Budaya Organisasi, *Employee Engagement*

ABSTRACT

One of the keys to company success requires proactive resources. The importance of the influence of organizational support on the company plays a role in fostering a bond that occurs in employees. The lack of employee engagement levels, the low quality of human resources and the educational background of the workforce that is not in accordance with the required human resources, which resulted in the development process at the Liwa Botanical Garden being slightly hampered and the need for implementing employee engagement in accordance with Islamic economic perspective.

This research uses a type of field research (Field Research) and library research (library research) with a quantitative research approach with a total sample of 45 employees. Data collection used interviews, documents and questionnaires, questionnaires were distributed via Google form with questions and statements made by researchers. This study uses Structural Equation Model (SEM) analysis based on Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS version 3.0 application.

The results of this study indicate that the variables Perceived Organizational Support and Organizational Culture partially have a positive and significant effect on Employee Engagement. The results of this study also show that the variables Perceived Organizational Support and Organizational Culture simultaneously or together have a significant effect on Employee Engagement. The Islamic Economic Perspective views that Employee Engagement is a form of commitment from a person to be involved in his work. Within a person must have effort and responsibility to complete all forms of work that has been done. Generating a high sense of engagement or Employee Engagement in carrying out their duties is truly blessed by Allah SWT

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Culture, Employee Engagement*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Radita Tri Anggelina
NPM : 1951040400
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Kebun Raya Liwa,Lampung Barat)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung,19,05, 2023

Penulis,



Radita Tri Anggelina

NPM. 1951040400



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratinin, Sukarame, Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support*
dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee*
Engagement dalam Perspektif Ekonomi Islam
(Studi Pada Pegawai Kebun Raya
Liwa, Lampung Barat)

Nama : Radita Tri Angelina
NPM : 1951040400
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung

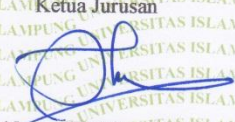
Pembimbing I

Pembimbing II


Femei Purnamasari, M.Si
NIP. 198405212015032004


Adib Fachri, M.E.Sy
NIP. 198910302019031013

Ketua Jurusan


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Lethol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pegawai Kebun Raya Liwa Kabupaten Lampung Barat)”** disusun oleh Radita Tri Anggelina, NPM 1951040400 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal :
Jum'at, 09 Juni 2023.

TIM/DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Madnasir, S.E., M.S.I.

Sekretaris : Sania Nur Azizah, M.B.A.

Penguji I : Rosydalina Putri, S.E., M.S.Ak, Akt

Penguji II : Adib Fachri, S.E.I, M.E.Sy.

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Agus Nur Hana, M.M., Akt, C.A

NIP. 197004262008011008

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah : [105] : 9)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kesabaran untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati karya sederhana ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih dan bukti cinta terimakasih sayang kepada :

1. Kedua orang tua saya, bapak Rasidi S.Pd dan ibu Yulina yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini. Terimakasih tiada hentinya mendoakan, menyayangi, mengasihi dan memberi semangat. Serta selalu tabah dan bersabar demi kesuksesanku selama penulis menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga mereka selalu berada dilindungan Allah SWT dan mendapatkan kebekahan baik di dunia maupun di akhirat.
2. Untuk Ngah Rofika Astriani dan Abang Riyan Hidayat S.Pd yang senantiasa memberikan dukungan penuh baik dukungan berupa moral, doa dan motivasi maupun dukungan materil untuk terus melanjutkan Pendidikan mengapai impian. Terimakasih banyak merepotkan kalian berdua kakak-kakak yang ku sayangi.
3. Almamater kebangganku Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dengan nama Radita Tri Anggelina, lahir di Sukabumi pada tanggal 14 Maret 2001, anak bungsu dari 3 bersaudara, putri dari pasangan bapak Rasidi dan ibu Yulina. Pendidikan penulis bermula di SD Negeri Sukabumi kecamatan Batu Brak Kabupaten Lampung Barat, menempuh Pendidikan selama 6 tahun dan selesai pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Liwa Kabupaten Lampung Barat dan selesai Pada Tahun 2016, dan penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Liwa Kabupaten Lampung Barat dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan mengambil Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah seta nikmat, ilmu pengetahuan, kekuatan dan petunjuk-nya sehingga penuli dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi Pendidikan Strata Satu (S1). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepa semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaian secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Tulus Suryanto, M.M.,Akt.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Ahmad Habibie, S.E., M.E selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Femei Purnamasari, M.SI selaku pembimbing I dan Bapak Adib Fachri, S.E.I M.E.Sy selaku pembimbing II terimakasih atas kesediannya dalam memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, dan membantu memberikan masukan – masukan yang Insyallah dapat menjadi Pedoman dan bekal bagi penulis.
5. Para responden yaitu pegawai Kebun Raya Liwa yang telah penuh dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner demi kelancaran penelitian ini.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Orang tua, kakak dan keluarga ku tersayang yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga akhir.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 khususnya kelas E. Kepada pipi, mulia,kiki,faqo

yang telah menjadi rumah kedua, tanpa kalian saya tidak akan sampai di tahap ini dan semua teman MBS E kalian telah banyak membantu dalam menyelesaikan perkuliahan dan terimakasih kenangan indah selama ini.

9. Sahabatku “ Ditak Dabest “ Mira, husnul, vq, yogik, Ripal ,Amek. Dan juga Nia, Anggun, Eci terimakasih selalu menjadi support system. Terimakasih selalu menyediakan tempat berkeluh kesah dan membantu penulis.
10. *Playlist* lagu-lagu indah dan penuh makna dari Hindia yang telah menemani kesendirian penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan iringan terima kasih penulis memanjatkan do'a kepada Allah SWT, semoga jerih payah dan amal perbuatan semua pihak akan mendapatkan balasan dan syafaat yang sebaik-baik-nya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermamfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Amin.

Bandar Lampung, 19,05 2023

Penulis,

Radita Tri Anggelina

NPM. 1951040400

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	13
H. Sistematika Penelitian	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori	
1. Teori Pertukaran Sosial	23
2. Teori Motivasi.....	26
3. Employee Engagement	
a. Pengertian Employee Engagement	28
b. Faktor-faktor Employee Engagement	28
c. Tipe Employee Engagement	31
d. Indikator Employee Engaggement	33
e. Employee Engagement Dalam Perspektif Ekonomi Islam	34
4. Perceived Organizational Support	
a. Pengertian Perceived Organizational Support	38
b. Faktor –faktor Perceived Organizational Support	41
c. Indikator Perceived Organizational Support	41

d. Perceived Organizational Support Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	44
5. Budaya Organisasi	
a. Pengertian Budaya Organisasi	45
b. Fungsi Budaya Organisasi	47
c. Faktor-faktor mempengaruhi Budaya organisasi.....	48
d. Indikator Budaya Organisasi	50
e. Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi Islam	51
6. Kerangka Berfikir	54
7. Pengajuan Hipotesis.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	61
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	61
C. Populasi,Sampel, dan Teknik Pengumpulan data	62
D. Definisi Operasional Variabel	64
E. Instrumen Penelitian.....	67
F. Analisis data Structural Equation Modeling (SEM)	67
G. Evaluasi Model Pengukuran (outer Model).....	68
H. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	69
I. Uji Hipotesis.....	70

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	73
B. Analisis Data	77
C. Analisis Hasil Data	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	103
B. Rekomendasi	104

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	77
Gambar 4.2 <i>Structural Equation Modeling</i>	78
Gambar 4.3 <i>Outer Model</i>	78
Gambar 4.4 <i>Inner Model</i>	80

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Indikator Perceived Organizational Support
- Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi
- Tabel 3.3 Indikator Employee Engagement
- Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert
- Tabel 4.1 Deskripsi Responden Penelitian
- Tabel 4.2 *Outer Loading*
- Tabel 4.3 *Average Variant Extracted (AVE)*
- Tabel 4.4 *Composite Reliability*
- Tabel 4.5 Tabel *Cronbach Alpha*
- Tabel 4.6 *R-Square*
- Tabel 4.7 *Path Coefficient*
- Tabel 4.8 Total Efek
- Tabel 4.9 Uji Hipotesis Parsial
- Tabel 4.10 Uji Hipotesis Simultan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Adapun judul penelitian yang dimaksud adalah **“Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement” (studi pada pegawai Di Kebun Raya Liwa).**

1. **Pengaruh** adalah Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari seseorang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Yang dimaksud pengaruh dari penelitian ini adalah kepercayaan terhadap *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada pegawai di Kebun Raya Liwa.¹
2. **Perceived Organizational Support** didefinisikan sebagai persepsi individu atau karyawan tentang bagaimana kedepannya dalam perusahaan untuk berkehendak menunjang dukungan kepada karyawan dan sejauh mana perusahaan atau organisasi mampu untuk memfasilitasi dukungan berupa bantuan kepada mereka.²
3. **Budaya Organisasi** menurut Sutrisno adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*Beliefs*), asumsi-asumsi (*Assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, atau disepakati dan diikuti oleh para

¹Dapertemen Pendidikan Nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa. Jakarta, Pt Gramedia Pustaka Utama, 20018. Hal 664

²Budi Prastyo, “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur,” *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 3, no. 1 (2020): 59–72.

anggota suatu organisasi sebagai pedoman atau perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi tersebut.³

4. **Employee Engagement** Dikarakteristikkan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat dalam keterikatan, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras sehingga setiap kesulitan-kesulitan tugas bisa dikerjakan, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif.⁴
5. **Pegawai** Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha swasta maupun badan usaha pemerintah dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang dimana biasanya imbalan tersebut diberikan secara bulanan.⁵
6. **Kebun Raya Liwa** adalah destinasi wisata di Lampung barat, yang merupakan kawasan konservasi dalam bentuk kebun raya dan pariwisata berbasis pendidikan lingkungan sebagai perwujudan kabupaten yang hebat dan sejahtera.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan judul yang dimaksud adalah penilaian dari pegawai KRL Lampung Barat mengenai tingkat *Perceived Organizational Support*, Budaya Organisasi yang tentunya akan mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* kepada Organisasi

B. Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah

³Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

⁴Andrian Noviardy and Sabeli Aliya, "Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit," *MBIA* 19, no. 3 (2020): 258–72.

⁵Muhammad Al Khusnul Rizki and A Ferico Oktaviansyah Pasaribu, "Rancang Bangun Aplikasi E-Cuti Pegawai Berbasis Website (Studi Kasus: Pengadilan Tata Usaha Negara)," *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 2, no. 3 (2021): 1–13.

dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau Human Capital, disini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.⁶

Dalam suatu instansi, manusia sebagai sumber daya yang merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi sekaligus berperang sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh instansi. Peran sumber daya manusia dalam sebuah instansi, baik itu instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki kedudukan yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah instansi tersebut. Karena betapa pun lengkap dan model dan canggihnya peralatan kerja yang dimiliki oleh instansi tanpa adanya tenaga manusia yang menjalakkannya maka tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh instansi. Namun, sumber daya tersebut tidak akan memberikan kontribusi yang optimal apabila kinerja yang dimiliki pegawai rendah.

Kebun Raya Liwa (KRL), Merupakan salah satu tempat wisata botani yang terletak di Kabupaten Lampung Barat, tepatnya berada di Liwa, Kecamatan Balik Bukit. Kebun Raya Liwa ini juga merupakan pusat pengembangan tanaman hias dan merupakan kawasan Konservasi yang dibangun dengan konsep Tematik dan kawasan konservasi pengembangan tanaman

⁶Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–62. <http://dx.doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>

hias serta Representasi Flora Sumatra Bagian Selatan (TNBBS). Kebun raya seluas 116 hektar ini berada pada ketinggian 890-948 M. Dpl dan memiliki tema koleksi tumbuhan hias Indonesia. Kebun Raya Liwa ini kawasan konservasi dalam bentuk kebun raya dan pembangunan pariwisata berbasis pendidikan lingkungan, tujuannya agar mendorong peningkatan ilmu pengetahuan, penelitian, inovasi daerah dibidang botani dan tentunya juga meningkatkan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan Kebun Raya Liwa ini terbilang cukup lama, dimulai november 2008. Pembangunan Kebun Raya Liwa ini merupakan hasil kerja sama antara lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), pusat konservasi tumbuhan Kebun Raya Bogor dengan Departemen Pekerjaan Umum.

Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Dengan kata lain manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga tidak dapat diperlakukan seperti unsur lainnya, karena manusia hidup berdinamika mempunyai perasaan, rasa tanggung jawab serta mengembangkan diri. Oleh karenanya peningkatan sumber daya manusia dan kualitas kehidupan masyarakat menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan nasional.⁷

Tingkat seorang percaya bahwa sebuah organisasi telah menghargai setiap kontribusi yang diberikan dan peduli dengan kesejahteraannya itu yang disebut persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support*. Dengan organisasi yang menghargai setiap kontribusi karyawan, peduli dengan kesejahteraan, akan berakibat pada karyawan yang akan merasa memiliki ikatan dengan organisasi tersebut, jika ada rasa keterikatan dalam diri karyawan maka akan terlihat dari kontribusi karyawan yang sangat baik, dedikasi tinggi serta tingkat loyalitas yang tinggi, jika semua hal itu terjadi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat dan mempermudah organisasi mencapai keberhasilan. Singkatnya, jika seorang karyawan menerima dukungan dari organisasi di tempat dia

⁷Slamet Bambang Riono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (jawa tengah: Penerbit Lakeisha, 2021).hal 1.

bekerja yang bisa membantu kebutuhan serta menyejahterakan hidupnya, maka persepsi dukungan organisasi akan menyebabkan seorang karyawan merasa bahwa dia wajib untuk membalas apa yang diberikan organisasi sesuai dengan kemampuan, salah satu wujudnya dengan tingkat employee engagement atau keterikatan karyawan yang mana berujung pada kontribusi pada perusahaan berupa kinerja terbaik.⁸

Budaya organisasi merupakan faktor lain yang mampu mempengaruhi tingkat *employee engagement*. Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Permasalahan yang sering timbul adalah sering kali pegawai merasa tidak sesuai dengan budaya yang ada pada suatu organisasi, mengingat karakteristik dan sikap pegawai yang berbeda-beda. Oleh karena itu, organisasi hendaknya menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan, komunikasi, serta sikap menghargai antar pegawai, sehingga akan menciptakan motivasi dan *Engged* dalam bekerja. Apabila hal tersebut terpenuhi, maka pegawai akan memiliki keterikatan dengan organisasi.⁹ Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila persepsi pegawai terhadap budaya organisasi baik, maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengetahui bagaimana tingkat kepuasan pegawainya. Apabila kepuasan telah mencapai level tertinggi maka akan timbul sikap keterikatan karyawan terhadap organisasi.

⁸Prastyo, Budi. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 3.1 (2020): 59-72. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.310>

⁹Irfan Saefudin Rais and Parmin Parmin, "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, no. 5 (2020): 813-33.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia baru ini telah mengarah pada kapitalisasi. Sumber daya manusia diharapkan berfungsi sebagai kunci ataupun pendukung keberhasilan aset dalam suatu organisasi sebagai keberhasilan aset organisasi, maka diperlukan keterlibatan karyawan yang tinggi dan Menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompleks dan munculnya Gen Y yang telah memasuki dunia kerja dan dianggap lebih memahami teknologi maupun perspektif negatif terhadap rendahnya tingkat keterikatan Gen Y dari generasi sebelumnya, maka perusahaan atau intansi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi agar tercipta keterikatan atau *employee engagement* yang berdampak pada keberlangsungan suatu organisasi. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan sesuai dengan visi-misi perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan investasi sumber daya manusia dalam organisasinya dan menciptakan *employee engagement*.¹⁰

Tercapainya tujuan perusahaan perlu adanya dukungan dari masing-masing bagian di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian perusahaan yang sangat penting, karena merupakan salah satu faktor yang memberikan andil dalam peningkatan kinerja perusahaan. Berjalan atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari tindakan sumber daya manusia itu sendiri, karena sebaik-baiknya sistem informasi yang digunakan, jika tidak otimalkan oleh sumber daya manusia dengan baik hanya suatu kesiasiaan. Tipe sumber daya manusia yang sangat berguna bagi perusahaan adalah memiliki sikap *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *sikap engaged* terhadap pekerjaannya atau terhadap perusahaan dikenal dengan istilah *employee engagement*. *Engaged* merupakan antusiasme, motivasi, komitmen, kepercayaan dan

¹⁰Lia Anggraini, Endang Siti Astuti, and Arik Prasetya, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 37, no. 2 (2016): 2.

pengaktualisasian rasa memiliki, sehingga *employee engagement* yang tinggi memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.¹¹

Employee Engagement menggambarkan keadaan dimana anggota dan sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dengan begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama performa mereka bekerja dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban akibatnya ia akan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan atau instansi dengan karyawan yang engaged memiliki retensi karyawan yang tinggi yang merupakan hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, yang mengakibatkan kurangnya niat keluar dari perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.¹²

Employee engagement dapat membantu perusahaan berkembang pesat dan berjalan *engagement* menjadi suatu prioritas karena dengan adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan maka dapat memicu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi dengan lebih baik. Tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan di sebuah perusahaan adalah gambaran sederhana dari arti *employee engagement*. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaannya, karyawan tersebut akan mengingat dan menyadari tanggung jawab beban kerja yang diberikan dan juga mempengaruhi serta memotivasi rekan-rekan karyawan lainnya agar selalu berusaha meraih keberhasilan di dalam perusahaan.¹³

¹¹Made Dian Putri Agustina and Dewa Nyoman Benni Kusyana, "Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement Dan Budaya Organisasi," *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1, no. 2 (2021): 550–60. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1338>

¹²Noviardy and Aliya, "Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit." *MBIA* 19.3 (2020): 258-272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>

¹³ Rika M Yusuf, Rita N Taroreh, and Genita G Lumintang, "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 5. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4>

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan hal yang harus dimiliki seseorang karyawan. Hal ini pun dapat dikatakan sebagai bentuk rasa cinta rasa syukur atas pekerjaan yang dimiliki sekarang dan rasa terimakasih atas berbagai anugrah dan nikmat tak terhitung lagi. Sebagaimana dalam anjuran agama islam yang disampaikan dalam (Al-quran surat Ibrahim ayat 7).

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.*” (Q.S Ibrahim [14]: 7)

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting karena pegawai berkaitan langsung dengan operasional intansi, maka dari itu intansi lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan bagi intansi serta dapat mencapai tujuan intansi dengan efektif dan efisien, salah satu yang menjadi faktor yang dapat menjadi perhatian adalah *employee Engagement*. *Employee engaement* dapat menjadi salah satu faktor yang diperhatikan oleh intansi, karena jika seseorang pegawai akan merasa *engaged* terhadap intansi karena seseorang karyawan yang merasa engged ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk intansinya.¹⁴

Employee engagement dapat berpengaruh terhadap beberapa aspek dalam intansi. *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi kecelakaan kerja

¹⁴Denta Umihastanti and Agus Frianto, “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022): 219–32. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>

dan meminimalisir keluhan pegawai. Seseorang yang memusatkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan termotivasi dan senang ketika mengerjakannya karena merasa adanya keterikatan dengan pekerjaannya.¹⁵

Employee Engagement telah menjajdi topik penting bagi sumber daya manusia 10 tahun terakhir ini, terutama bagi indonesia sebagai negara dengan perekonomian terbesar di Asia Tenggara dan populasi terbesar ke 4 di Dunia. Ada banyak kekhawatiran dari bisnis di indonesia terhadap produktivitas karyawannya. Karna kurangnya employee Enggagement pada pegawai, hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu pegawai belum merasakan dukungan dari perusahaan dalam menghargai kontribusi mereka dan budaya organisasi yang kurang diterapkkan dan juga perlunya penerapan *Employee Engagement* sesuai dengan perspektif ekonomi islam.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra survei dengan kepala updt serta pegawai Kebun Raya Liwa, mengenai *employee engagement* pegawai diperoleh kesimpulan bahwa tingkat *employee engagement* pegawai masih belum tinggi, dilihat dari pegawai yang kurang bersemangat dalam melayani pengunjung dan saat bekerja. Keterikan karyawan terhadap intansi masih kurang tinggi hal ini dapat menjadi masalah karena tingginya rasa *engaged* karyawan terhadap perusahaan dapat mempengaruhi kontribusi yang karyawan berikan untuk intansi.¹⁶Berdasarkan hasil pra survei mengenai *employee engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak selalu antusias dalam menerima tugas yang diberikan oleh pimpinan, karyawan merasa tidak selalu memiliki kekuatan untuk tetap fokus sampai pekerjaan selesai, karyawan merasa tidak selalu tekun dalam bekerja pada saat menghadapi pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak selalu antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih ada karyawan yang

¹⁵Biyanto Daru Wicaksono and Siti Rahmawati, "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor," *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 10, no. 2 (2019): 133–46. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>

¹⁶Khoiril Ummur, "Keterikatan Karyawan", Wawancara, Desember 27, 2022

merasa kurang bangga dengan pekerjaannya saat ini, karyawan merasa tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak selalu dapat memberikan ide baru untuk meningkatkan kinerja, karyawan merasa kurang betah pada saat menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan tidak selalu totalitas dan senang pada saat melaksanakan tugas. .¹⁷

Rendahnya kualitas sumber daya manusia dan adanya ketidaksesuaian pendidikan di dunia kerja, ketidaksesuaian pendidikan ini menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan SDM yang dibutuhkan, yang mengakibatkan proses pembangunan, pengembangan dikebun raya liwa sedikit terhambat. Sedangkan kebun raya liwa ini memiliki potensi menjadi kebun raya tersohor dan terbaik di Indonesia dan bisa meningkatkan potensi ekonomi yang perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pembangunan daerah, dan sebagai objek ekowisata.

Dari gambaran keadaan perusahaan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat mengenai *Employee Engagement* dengan judul “ **Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Kebun Raya Liwa, Lampung Barat.**”

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Masih minimnya *Perceived Organizational Support* karena masih sedikitnya dukungan organisasi atas kinerja karyawan yang berdampak rendahnya *Employee Engagement* Pada Pegawai KRL

¹⁷Pegawai Kebun Raya Liwa” Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement*.” Pra Survei pada 27 Desember 2022.

- b. Terjadinya penurunan Budaya Organisasi dalam bekerja karena karyawannya kurang semangat bekerja jika tidak ada atasan yang berdampak menurunnya *Employee Engagement* Pada Pegawai KRL
- c. Rendahnya *employee Employee Engagement* yang berdampak pada kinerja pegawai

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terfokus pada pokok permasalahan, maka dibuatlah batasan masalah yang diantaranya, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dibatasi pada *perceived organizational support* dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan *employee engagement* sebagai variabel dependen.
- b. Penelitian ini hanya untuk pegawai Di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa.?
2. Apakah *perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa.?
3. Bagaimana *Employee Engagement* pada pegawai Kebun Raya Liwa dalam perspektif ekonomi islam.?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan ari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Di Kebun Raya Liwa.

2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa.
3. Untuk mengetahui bagaimana *Employee Engagement* pada pegawai Kebun Raya liwa dalam perspektif ekonomi islam.

F. Mamfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak membutuhkan berupa :

1. Mamfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang *Perceived Organizational Support*, Budaya Organisasi dan *Employee Engagement*. Serta penelitian ini bisa menjadi sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teori dipelajari dibangku perkuliahan..

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan dan ilmu baru bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus pada penelitian dan sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan.

- b. Bagi Intansi Kebun Raya Liwa

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan Kebun Raya Liwa serta membantu manajemen Kebun Raya Liwa untuk menyimpulkan dan mengambil keputusan tentang kebijakan organisasi khususnya berkaitan dengan *employee engagement*.

- c. Pegawai

Sebagai kajian evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan diharapkan dapat berguna bagi Kebun Raya Liwa pada masa yang akan datang.

d. Masyarakat umum

Dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi dan informasi yang bermanfaat untuk menambah wawasan serta membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian khususnya penelitian yang berkaitan dengan *Employee Engagement*.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk mendukung penyusunan kerangka berfikir, penguat, dan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian dikaji peneliti tentang Apakah *perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. (Studi pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa Lampung Barat). Adapun hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh David Yusuf Firnanda (2021) yang berjudul “Pengaruh *perceived organizational support*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *Employee Engagemen*”t.

Persamaan : Persamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X *Perceived organizational support* dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel independen yang berbeda dan sampel dan tempat yang berbeda.

Hasil: Hasil dari penelitian ini adalah (1)*Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; (3)Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; (4) *Perceived organizational support*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data memakai metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Teknik sampling pada penelitian ini ialah teknik sampel jenuh di mana seluruh karyawan PT. Pesona Arnos Beton sebanyak 80 orang menjadi responden. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan software *SPSS for windows*.¹⁸

2. Penelitian yang dilakukan oleh *Muryanto Agus Nuswantoro (2021) yang berjudul "Pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasi pada loyalitas kerja di BPR Arto Moro Semarang.*

Persamaan: Persamaan penelitian oleh Muryanto Agus Nuswantoro dengan penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X yaitu Budaya Organisasi dan Variabel Y Yaitu Employee Engagement.

Perbedaan: Perbedaan penelitian yaitu pada variabel independen dan jumlah sampel, subjek penelitian

Hasil: Hasil penelitian diperoleh yaitu pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap *Employee Engagement* karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *Employee Engagement* karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap loyalitas kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,63 yang berarti dukungan organisasi, budaya organisasi dan *Employee Engagement*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 102 responden, menggunakan teknik sensus dimana seluruh karyawan 102 diambil sebagai sampel penelitian. Analisis

¹⁸David Yusuf Firmanda and Dewie Tri Wijayati, "Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021): 1076–91. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>

yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.¹⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Deny Jermy Eka Putra Mase dan Aslam Mei Nur Widigdo (2021) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap *employee engagement* pada karyawan BPJS”.

Persamaan: Persamaan dalam penelitian Deny Jermy Eka Putra Mase dan Aslam Mei Nur Widigdo dengan penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X *Perceived organizational support*, Budaya Organisasi dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: perbedaannya terdapat pada variabel independen dan sampel, tempat yang berbeda.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan baik secara parsial (sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS kesehatan kantor pusat yang berjumlah 546 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan rumus *slovin* diperoleh 231 responden, yang merupakan pegawai tetap dari level pelaksana hingga manajer. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 21.

4. Penelitian yang dilakukan oleh UI Fatu Robingah (2021) ini yang berjudul “*pengaruh perceived organizational support dan budaya organisasi terhadap employee engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*”.

Persamaan: Persamaan dalam penelitian UI Fatu Robingah dengan penelitian ini terdapat pada Variabel X *Perceived*

¹⁹Muryanto Agus Nuswantoro, “Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Yang Berimplementasi Pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang),” *Solusi* 19, no. 2 (2021). <http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>

organizational support, Budaya Organisasi dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: Perbedaan penelitian UI Fatu Robingah dengan penelitian ini terdapat pada Variabel Intervening yaitu Kepuasan kerja dan studi kasus nya karyawan PT.Kertabumi Harita Nusantara Yogyakarta dengan sampel 48 karyawan.

Hasil: menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja , budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, *perceived organisational support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*. kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, secara tidak langsung *perceived organizational support* melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* , dan secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement*.

20

5. Penelitian terdahulu oleh Melkanius Albin Tabun (2021) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap *Employee Engagement* pada pegawai BAAK pada Universitas XYZ Di Jakarta“.

Persamaan: persamaan dalam penelitian Melkanius Albin Tabun dengan penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X Budaya Organisasi dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: perbedaan penelitian Melkanius Albin Tabun dengan penelitian ini terdapat pada sampel dan studi kasus.

Hasil: hasil analisis deskriptif terhadap variabel budaya organisasi dan *employee engagement* menunjukkan rata-rata skor yang tinggi, artinya semakin baik budaya organisasi pada karyawan, semakin tinggi pula *employee engagement*-nya. Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa

²⁰UI Fatu, Robingah. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement pada Pt. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Diss. STIM YKPN Yogyakarta, 2021.

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan BAAK Universitas XYZ di Jakarta karena diketahui nilai t_{hitung} (5,035) > t_{tabel} (2,034) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan BAAK Universitas XYZ di Jakarta adalah sebesar 43,4%.²¹

6. Penelitian yang dilakukan oleh Juliana dan Yossi Hendriati (2020) “ Analisis pengaruh *Perceived organizational support*, dan Job Involment terhadap Employee Engagement serta dampaknya pada retensi karyawan di Pt. Griya Makmur Nusantara”.

Persamaan: Persamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X *Perceived organizational support* dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: Perbedaan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dan sampel dan tempat yang berbeda.

Hasil: *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Y *Employee Engagement*.²²

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hasna Aghnia Nabila dan Intan Ratnawati (2020) “Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan dan perilaku kerja proaktif sebagai variabel intervening”.

Persamaan: Persamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X *Perceived organizational support* dan Variabel moderasinya *Employee Engagement*.

²¹Melkianus Albin Tabun, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Baak Universitas XYZ Di Jakarta,” *Banking and Management Review* 10, no. 1 (2021): 1357–68. <https://doi.org/10.52250/bmr.v10i1.300>

²²Yossi Hendriari, “Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Involvement Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Pada Retensi Karyawan Di PT. Griya Makmur Nusantara,” *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen* 4, no. 1 (2020): 76–83.

<http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/38>

Perbedaan: Perbedaan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dan sampel dan tempat yang berbeda.

Hasil: hasil analisis data yang di peroleh adalah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.²³

8. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Saefuddin Rais dan Parmin (2020). Yaitu yang berjudul “Pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”.

Persamaan: Persamaan penelitian Irfan Saefuddin Rais dan Parmin dengan penelitian ini adalah terdapat pada Variabel X *Perceived organizational support*, Budaya Organisasi dan Variabel Y *Employee Engagement*

Perbedaan: Perbedaannya terdapat pada variabel intervening, jumlah sampel dan subjek yang berbeda.

Hasil: Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai non-PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *perceived organisational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *employee engagement*, dan kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi dan *employee engagement*.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji

²³Hasna Aghnia Nabila and Intan Ratnawati, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang),” *Diponegoro Journal of Management* 9, no. 4 (2020): 9. <https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/6944>

multikolinieritas, uji heteroskedestitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan uji ganda. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel.²⁴

9. Penelitian yang dilakukan oleh M. Agung Alkasim dan Sowanya Ardhi Prahara (2019) ini yang berjudul “*Perceived Organizational support dengan Employee Engagement* pada karyawan”.

Persamaan: Terdapat pada Variabel X *Perceived organizational support* dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: Perbedaan penelitian ini yaitu pada sampel yang harus memiliki kataristik minimal masa kerja lebih dari satu tahun serta objek penelitian yaitu pegawai Non-Pns maupun PNS Di Kebun Raya Liwa.²⁵

Hasil: Menyimpulkan bahwa *perceived organisational support* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Pelelitian ini Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Employee Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson.²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Luqmanul Hakim (2019) yang berjudul “Pengaruh *percaived organizational support* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Y”.

Persamaan: terdapat pada Variabel X *Perceived*

²⁴Ibid, Hal 1

²⁵Muhammad Agung Alkasim and Sowanya Ardi Prahara, “Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan,” *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi* 4, no. 2 (2020): 185–94.
<http://dx.doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5169>

²⁶Ibid

organizational support dan Variabel Y *Employee Engagement*.

Perbedaan: Perbedaan penelitian ini yaitu pada sampel penelitian tersebut yaitu menggunakan sampel generasi Y (*Milenial*) dan objek penelitian yaitu Pegawai di Kebun Raya Liwa.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatoris untuk menjelaskan alasan terjadinya suatu peristiwa hingga menguji sebuah teori. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linear sederhana dengan bantuan program IBM SPSS 22.0 for Windows.²⁷

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bagian. Pembahasan yang ada di dalam satu bab akan berkaitan dengan bab yang lain sehingga akan membentuk penelitian yang sistematis, sistematika dalam penulisan pada penelitian ini disusun sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi penegasan judul penelitian, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang teori yang digunakan, dan juga teori tentang *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi serta *Employee Engagement*.

BAB III Metodologi Penelitian

²⁷Luqmanul Hakim “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Y” (Universitas Airlangga, 2019). <http://lib.unair.ac.id/>

Dalam bab ini berisikan pengembangan metodologi yang terdiri dari tempat penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV Penelitian dan Pembahasan

Dalam bagian ini menguraikan deskripsi data penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan analisis.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada objek penelitian, pegawai dan peneliti selanjutnya



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

Grand Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Pertukaran Sosial (*Sosial exchange theory*) dan Teori Motivasi. Middle Teori dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement*, dengan Applied Teori pada penelitian ini adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*. Di bawah ini merupakan penjelasan mengenai landasan teori dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Teori Pertukaran sosial

Teori utama (*Grand Theory*) dalam penelitian ini yaitu teori Pertukaran sosial (*Sosial exchange theory*). George Homans (1961) merupakan tokoh penemu Teori petukaran sosial, dan dilanjutkan oleh Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964).²⁸ Berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*).²⁹

Teori-teori Pertukaran Sosial dilandaskan pada prinsip transaksi ekonomi yang elementer. Orang menyediakan barang atau jasa dan sebagai imbalannya

²⁸Muhammad Eka Machmud, "Transaksi Dalam Teori Exchange Behaviorism George Caspar Homans (Perspektif Ekonomi Syariah)," *Iqtishadia* 8, no. 2 (2016). <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v8i2.959>

²⁹Yusuf Sapari, "Komunikasi Dalam Perspektif Teori Pertukaran," *Journal Signal* 6, no. 1 (2018): 98–115. <http://dx.doi.org/10.33603/signal.v6i1.950>

berharap memperoleh barang atau jasa yang diinginkan. Ahli Teori Pertukaran Sosial memiliki asumsi sederhana bahwa interaksi sosial itu mirip dengan transaksi ekonomi. Akan tetapi, Ahli Teori Pertukaran Sosial berpendapat bahwa pertukaran sosial tidak selalu dapat diukur dengan nilai uang, sebab dalam berbagai transaksi sosial dipertukarkan juga hal-hal nyata dan tidak nyata. Misalnya seorang pekerja yang berinteraksi dengan pembantunya dapat menjalin kerja sama yang intim dengan harapan dapat memperoleh ganjaran nyata berupa bonus tahunan. Akan tetapi, ganjaran dari persahabatan dan kemauan baik yang tidak nyata dapat melahirkan perilaku yang sama, bahkan di saat-saat dunia usaha mengalami masa sulit dimana bonus tidak dapat diberikan. Model timbal balik tetap ada sejauh orang memberi dan menerima dan berharap memperoleh imbalan barang atau jasa.³⁰

Teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi dimana mereka berada didalamnya dengan segala aktivitasnya, baik dari segi ganjaran, pengorbanan maupun keuntungan yang akan mereka peroleh, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang menuju pada terjadinya pertukaran sosial dalam organisasi. Teori pertukaran sosial lebih rinci menjelaskan hubungan sosial yang didalamnya terdapat hadiah, kemampuan yang dikeluarkan, serta kemanfaatan yang diperoleh kedua belah pihak yaitu kelompok karyawan dan organisasi, dimana hal ini didasarkan pada keseimbangan yang dikeluarkan

Teori pertukaran sosial bertitik tolak dari asumsi saling memberi atau saling menguntungkan. Interaksi mereka selalu bersifat timbal balik walaupun balasan yang

³⁰Muhammad Sapto Argo, Femmy Tasik, and Shirley Y V I Goni, "Peningkatan Pendapatan Kesejahteraan Keluarga Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Penjual Makanan Di Kawasan Boulevard II Kelurahan Sindulang Dua Kecamatan Tuminting Kota Manado)," *Jurnal Ilmiah Society* 1, no. 1 (2021).
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnalilmiahsociety/article/view/36123>

didapatkan tidak seimbang. Pertukaran sosial ini biasanya berbentuk materi, tetapi bisa juga dalam bentuk non materi seperti subangsi pemikiran, tenaga, simpati dan sebagainya, dalam rangka memenuhi kebutuhan dan mengejar tujuan-tujuan pribadi mereka.

Selanjutnya George C. Homan mengemukakan beberapa proposisi untuk menjelaskan perilaku sosial yang paling mendasar dari manusia, diantara proposisi itu berbunyi: “*semakin sering tindakan seseorang dihargai atau mendapat ganjaran maka semakin besar kemungkinan orang tersebut melakukan tindakan yang sama.*” Dan ada lagi proposisi berbunyi “*Apabila pada masa lampau ada satu atau sejumlah stimulus yang di dalamnya ada tindakan seseorang mendapat ganjaran, maka semakin stimulus yang ada menyerupai stimulus pada masa lampau itu, semakin besar pula kemungkinan bahwa orang tersebut akan melakukan tindakan yang sama.* Dan sebagainya yang akan diungkapkan sesuai dengan konteks materi yang relevan.³¹

Penelitian ini menjadikan Teori Social Exchange (SET) atau Teori Petukaran Sosial sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena adanya peran yang terkait antara variabel dalam penelitian yaitu *Employee Engagement*. Di mana hubungan antara pegawai dan organisasi adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya suatu pegawai mau bekerja disuatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan materi sosio-emosional tertentu. Premis dasar teori pertukaran sosial adalah norma resiprokal yakni jika seseorang merasa diperlakukan dan didukung dengan baik maka yang bersangkutan akan membalas perlakuan dan dukungan tersebut dalam bentuk sikap atau perilaku yang positif. Karena SET mengasumsikan faktor serupa

³¹Bambang Yuniarto et al., “Analisis Dampak Reward Dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial Dan Pendidikan Islam,” *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2022): 5708–19. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3350>

bertanggung jawab untuk memotivasi interaksi sosial terlepas dari apakah konteksnya adalah bisnis, pribadi, atau lainnya.³²

Teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi. Setiap individu selalu akan berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial dan norma timbal balik menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Pertukaran dapat terjadi apabila dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal satu sama lain yang didasari pada kepercayaan.³³

2. Teori Motivasi

Abraham Maslow merupakan salah satu tokoh penemu teori motivasi, Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation*, Maslow mengatakan seseorang berperilaku karena adanya dorongan untuk mencapai kebutuhan tertentu.³⁴ Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan arah, kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai sesuatu dalam hidupnya. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat menjadi penggerak akan perilaku yang dimunculkan oleh seorang individu. Motivasi merupakan

³²Ricky Adi Putranto et al., “Meningkatkan Komitmen Bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif Teori Pertukaran Sosial Dalam Akuntabilitas Organisasi Publik,” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5, no. 2 (2022): 915–26. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>

³³Angga Erly Aswin and Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi” (Udayana University, 2017). <https://www.neliti.com/id/publications/246325/pengaruh-perceived-organizational-support-terhadap-organizational-citizenship-be>

³⁴Masbur Masbur, “Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Perspektif Abraham Maslow (1908-1970)(Analisis Filosofis),” *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 1, no. 1 (2015): 29–47. <http://dx.doi.org/10.22373/je.v1i1.316>

suatu kekuatan yang menancap pada diri seorang individu sebagai pendorong dan penggerak dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan dasar yang dimilikinya. Tingkat kebutuhan itulah yang akan memutuskan penghargaan seperti apa yang ingin didapatkan oleh seorang individu.³⁵

Suatu motivasi sangatlah penting bagi setiap individu dengan adanya motivasi mendukung setiap perilaku manusia agar mau bekerja dengan antusias dan giat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu tersebut dan juga bisa meningkatkan Employee Engagement yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan sendiri merupakan salah satu asset utama yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan akan menjadi aktif perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas yang dilakukan oleh organisasi. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen didalam organisasi. Tidak hanya kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang menjamin produktivitas kerja yang baik, jika moral kerja dan kedisiplinan kerjanya juga rendah.³⁶

Kualitas dan kuantitas karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Ada beberapa tujuan dari motivasi, diantaranya adalah: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, Mempertahankan kestabilan karyawan yang bekerja didalam perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (baik atasan maupun bawahan), Meningkatkan loyalitas karyawan, partisipasi dan kreatifitas, Meningkatkan tingkat

³⁵Syafira Nur Sabilla, Eghita Desiane Nareswari, and Ilena Dwika Musyafira, "Sukses Dulu Baru Bahagia," n.d. https://www.researchgate.net/publication/338008054_SUKSES_DULU_BARU_BAHAGIA

³⁶M. Kharis Fadillah, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Teori Dan Riset* (Semarang: literasi Nusantara, 2022).

kesejahteraan karyawan, Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, dan Meningkatkan efisiensi.

Anggota organisasi adalah roda penggerak sebuah organisasi oleh karenanya setiap anggota dituntut untuk aktif, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Pada konteks pemenuhan tugas dan tanggung jawab tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi yang harus diperhatikan, karena pada dasarnya motivasi kerja berhubungan dengan dorongan pada anggota untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.³⁷

3. *Employee Engagement*

a. *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement adalah keadaan dimana karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, sehingga memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan yang terbaik, dan mempromosikan perusahaan untuk kepentingan perusahaan. *Employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya),

³⁷ Muhammad Ali Bagas, “Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam,” *Syifaful Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam* 1, no. 2 (2020): 100–108.
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.478>

kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka.³⁸

Sebuah konsep pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan dapat menjadikan keterhubungan pekerja pada perusahaan merupakan pengertian *employee engagement*. Keterhubungan atau keterikatan tersebut memiliki makna bahwa pekerja tidak hanya bekerja pada perusahaan dan juga sekedar mengerjakan kegiatan rutin harian, tetapi juga memiliki perasaan senang dan sebuah kebanggaan ketika melakukan pekerjaan, dan merasa nyaman pada lingkungan pekerjaannya.³⁹

Employee Engagement adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan.⁴⁰ Karyawan akan dapat meningkatkan performanya apabila mempunyai keterlibatan yang erat pada perusahaan seperti rasa nyaman dan mulai menyukai beberapa hal disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerja.⁴¹

Keterlibatan karyawan sangatlah penting karena karyawan adalah komponen utama dalam segala kegiatan

³⁸Dhiya Ahadia Shafa, Arga Sutrisna, and Barin Barlian, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Employee Engagement," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3, no. 4 (2022): 307–22. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i4.1295>

³⁹Fandy Ardiansyah and Budiono Budiono, "Pengaruh Compensation Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance Pada Perusahaan Cafe Premium Di Kabupaten Pasuruan," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022): 110–22. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p110-122>

⁴⁰Ria Ayu Wahyuni, "Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement," *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 4 (2019): 905–13. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29374/26903>

⁴¹Muhammad Fattah Akbary and Anthon Rustono, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung," *EProceedings of Management* 2, no. 2 (2015).

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/332>

yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. tingginya keterlibatan juga memungkinkan untuk mengurangi jumlah perasaan ingin melepaskan diri dari diri seorang karyawan, hal ini disebabkan bahwa keterlibatan karyawan mampu menumbuhkan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Rasa *engaged* adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. Menurut penelitian sebelumnya, jika perusahaan memiliki karyawan yang rasa keterikatannya tinggi akan membuat karyawan betah untuk bekerja di tempat tersebut juga kepuasannya akan meningkat.⁴²

Employee engagement adalah keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kesukarelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan. Seorang yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan maupun segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa ia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan dan evaluasi jika diperlukan.⁴³

Employee engagement merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komiten, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan

⁴²Wicaksono and Rahmawati, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor.” <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>

⁴³Cintani Cintani and Noviansyah Noviansyah, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari,” *KOLEGIAL* 8, no. 1 (2020): 29–44. <https://doi.org/10.55744/kolegial.v8i1.116>

yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas.⁴⁴

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu:

- 1) Budaya organisasi
yaitu budaya baik yang ada dalam perusahaan dengan memfasilitasi dari segala sisi nilai-nilai, cara dan kebutuhan dalam merespon segala perubahan dari internal maupun external.
- 2) *Reward* yang sesuai
pada pelaksanaan *reward* yang tepat dan baik bisa berpengaruh dalam meningkatkan tingkat *employee engagement* pegawai karena pegawai nantinya akan merasa dihargai.
- 3) *Job Demans* (tuntutan Pekerjaan)
Job demans mempengaruhi *Employee Engagement* karena dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi bekerja dan meningkatkann rasa puas terhadap pekerjaan.
- 4) *Peers* (Teman Sebaya)
teman sebaya yang mendukung pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasa betah dan bekerja dan meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya.
- 5) *Personal resource* atau sumber daya pribadi
yakni potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam organisasi. Dalam personal resource terdapat aspek-aspek yang

⁴⁴Elida Chaerunissa and Ranthy Pancasasti, "Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu)," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 5, no. 2 (2021): 126–46. <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13080>

terdiri dari *optimism*, *self-efficacy*, dan *Organizational based self-esteem* yang tinggi akan membuat seseorang karyawan mampu menghadapi masalah yang ada sehingga karyawan bisa menciptakan harapan, tujuan dan kontribusi dalam meningkatkan.⁴⁵

c. **Tipe Employee Engagement**

Tiga tipe *Employee Engagement*

1.) *Engaged*

Karyawan yang *engaged* adalah seorang yang pembangun (*builder*), mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Seseorang karyawan dikatakan *engaged* ketika mereka bekerja yang *passion* mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat bekerja, mereka dapat menciptakan inovasi dan meggerakkan organisasi kedepan.⁴⁶

2.) *Not Engaged*

Seseorang karyawan yang dikatakan ketika mereka melewati hari kerjanya seperti *sleepwalking* atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya, mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau *passion* mereka. Dan cenderung fokus terhadap tugas diandingkan untuk mencapai tujuan.⁴⁷

⁴⁵Anggraini, Astuti, and Prasetya, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y.” <https://www.neliti.com/id/publications/87249/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-employee-engagement-generasi-y-studi-pada-karyaw>

⁴⁶Windy Putri Arianti, Musa Hubeis, and Herien Puspitawati, “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group,” *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan* 13, no. 1 (2020): 31–48. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>

⁴⁷Nurfajar Nurfajar, M Syafiq Marzuqi, and Nika Rohmayati, “Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten,” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 20, no. 1 (2018): 35–46. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>

3.) *Actively Disengaged*

Seseorang karyawan yang dikatakan *Actively Disengaged* ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidak senangnya, setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerja yang terikat (*engaged*).⁴⁸

d. **Indikator Employee Engagement**

Keterikatan karyawan merupakan pemikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang dapat dilihat dari beberapa tanda yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Indikator tersebut adalah:

1. *Vigor* (Semangat) Elemen ini adalah *engaged* karyawan yang ditunjukkan karyawan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan. *Vigor* dapat dilihat dari tingginya tingkat power dan mental dalam bekerja, mencurahkan energi yang dimiliki sepenuhnya, berani dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, tidak putus asa dan bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tetap gigih, tidak mudah putus asa, tidak menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.⁴⁹
2. *Dedication* (Dedikasi) Dedikasi adalah sebuah *engaged* karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedikasi dilihat melalui antusiasme karyawan ketika bekerja, membanggakan pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan tempat dia

⁴⁸Cintani and Noviansyah, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari." *KOLEGIAL* 8, no. 1 (2020) Hal 34 <https://doi.org/10.55744/kolegial.v8i1.116>

⁴⁹Nida Kania Fauzia, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 6, no. 1 (2020): 33–42. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>

bekerja, selalu terinspirasi dan tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa adanya rasa terancam dengan tantangan yang dihadapi kedepannya. Karyawan yang memiliki rasa dedikasi tinggi menyatukan diri dengan pekerjaan karena mereka menganggap pekerjaan mereka adalah pengalaman berharga, inspirasi dan tantangan. Mereka selalu antusias dengan pekerjaan dan hasilnya serta antusias dengan perusahaan yang ditempatinya. Sedangkan karyawan yang memiliki rasa dedikasi yang rendah tidak memiliki pengalaman yang berharga karena mereka tidak antusias dan bangga terhadap apa yang mereka kerjakan dan tidak bangga dengan perusahaan mereka.

3. *Absorption* (Penyerapan) Elemen ini digambarkan dengan gerak gerik dan perilaku karyawan yang mencurahkan perhatian secara penuh kepada pekerjaannya. Penyerapan menunjukkan karyawan yang tenggelam secara penuh dalam tugas yang dikerjakannya, mereka berkonsentrasi tinggi, serta serius dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *absorption* yang tinggi merasa waktu berjalan dengan cepat ketika mereka mengerjakan tugas sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Penggunaan indikator di atas memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan dalam mencapai efektivitas organisasi.⁵⁰

e. *Employee engagement dalam pandangan islam*

Dalam islam seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa adanya kecurangan dan senantiasa mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan dengan memunculkan rasa keterikatan yang tinggi atau *Employee Engagement* dalam melaksanakan

⁵⁰Muhammad Rizza Akbar, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexo Indonesia Di Batang)," *Journal of Social and Industrial Psychology* 2, no. 1 (2013). <https://doi.org/10.15294/sip.v2i1.2124>

tugasnya sesungguhnya dirahmati Allah SWT.⁵¹ Sepeti dalam firman Allah dalam surat Al-isra' ayat ke 30 yang berbunyi :

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ
خَبِيرًا بَصِيرًا □

“Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkan (-nya bagi siapa yang Dia kehendaki). Sesungguhnya Dia Mahateliti lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya”. (Qs.Al-isra':[17] : 30)

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Berkaitan dengan hal ini Allah swt. berfirman dalam Q.S At-Taubah/9: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Qs. At-Taubah : [9] : 105)

⁵¹Ema Yudiani, “Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO Ditinjau Dari Spiritualitas,” *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 3, no. 1 (2017): 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa keterikatan karyawan yang tinggi akan menciptakan etos pekerjaan serta tanggung jawab yang besar. Keterikatan karyawan merupakan bentuk dari komitmen dari seseorang untuk ikut terlibat dalam pekerjaannya. Sehingga kita hidup didunia dituntut untuk memiliki pekerjaan. Di dalam diri seseorang harus mempunyai usaha dan tanggung jawab untuk menyelesaikan segala bentuk pekerjaan yang telah dikerjakan dengan sekuat tenaga. Penjelasan dari surat at-Taubah ayat 105, dikatakan dengan jelas bahwa diayat tersebut Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja. Sehingga bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu salah satunya dalam bekerja, karena pada hari kiamat segala amalan manusia akan dipertanggungjawabkan dihadapan-Nya. Dengan seperti itu orang yang memiliki semangat dan kemauan tinggi akan bekerja semaksimal mungkin sehingga memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya.⁵²ⁱ

Ternyata dalam keterikatan karyawan tanpa disadari keterikatan karyawan dari sumber daya manusia nya mengandung nilai-nilai islami didalamnya. Apabila karyawan merasa terlibat dengan perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan beberapa perilaku umum seperti Semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dari beberapa aspek yang sudah dicantumkan bahwa amanah harus dilaksanakan sesama pihak. Hal ini terkandung dalam ayat al-quran firman allah SWT, Surah Al-ma'arij ayat 32-33 sebagai berikut

:
 وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ
 قَائِمُونَ

⁵²Endro Puspo Wiroko, "Muthmainnah's Personality Relationship and Work Engagement on Muslim Employees," in *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, vol. 1, 2021. <https://doi.org/10.21070/iiucp.v1i1.608>

“(Termasuk orang yang selamat dari azab adalah) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka yang memberikan kesaksiannya (secara benar),” (Q.S Al-Ma’arij:[70] : 32-33)

Dari karakter yang menggambarkan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam aspek keterikatan karyawan yang bermakna bahwa secara islam sesuai dengan amanah adalah sesuatu yang dipercayakan Allah kepada manusia untuk memeliharanya demi keselamatannya, kemudian amanah itu dikembalikan kepada Allah sebagaimana dikehendakinya.⁵³

Employee engagement diartikan sebagai bentuk dari manusia yang selalu bekerja keras sampai meluangkan waktu, tenaga bahkan pikirannya terhadap apa yang sedang dikerjakannya. Menurut al-quran pada az-zumar ayat 39 :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡٓ اَعْمَلٌ مِّمَّنْ تَعْمَلُوْنَ

“Katakanlah, “Wahai kaumku, berbuatlah menurut kedudukanmu! Sesungguhnya aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”. (Qs. az-Zumar :[39] : 39)

Penjelasan dari az-Zumar ayat 39, pada ayat ini telah dijelaskan menjadi hukum wajib apabila bentuknya perintah dan harus dilaksanakan. Siapapun secara pasif berdiam diri termasuk mengingkari perintah Allah karna hanya berdiam diri tanpa mau berusaha untuk bekerja. Dari penjelasan ayat-ayat tersebut bahwa saat bekerja dengan bersungguhsungguh yaitu dengan totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan perintah Allah SWT sehingga dapat

⁵³Noor Arifin et al., “Employee Engagement on Employee Performance: Islamic Perspective,” in *International Conference on Business and Technology* (Springer, 2021), 995–1003.

terwujudnya karyawan mempunyai keterikatan kerja atau *work engagement* dengan organisasi kerjanya.

4. *Perceived Organizational Support*

a. *Pengertian Perceived Organizational Support*

Dukungan organisasi yang dipersepsikan atau yang lebih dikenal dengan *Perceived Organizational Support* merupakan suatu dukungan tunjangan fasilitas berupa bantuan dalam bentuk apapun sehingga individu atau karyawan merasakan perusahaan tempat mereka bekerja peduli terhadap kontribusi karyawan yang dilakukan dan kesejahteraannya.⁵⁴

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu karyawan secara pribadi mereka sangat merasa dihargai, dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerjasama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik diantara pekerja.⁵⁵

Proses yang mendasari hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan konsensuensinya adalah; pertama, berdasarkan norma timbal balik, karyawan yang menerima dukungan organisasi merasa lebih berkewajiban membalas apa yang diberikan oleh organisasi. Kedua, *Perceived Organizational Support* membantu dalam memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti penghargaan dan *afiliasi*, yang mengarahkan

⁵⁴Tedi Agustian and Yuki Fitria, “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi,” *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha* 2, no. 2 (2020): 52–62. <http://dx.doi.org/10.24036/jkmw0284930>

⁵⁵Nuraida Hidayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. (Bandung : Media Sains Indonesia, 2022). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v4i2.5320>

anggota organisasi dan status peran menjadi bagian dari identitas sosial seseorang yang memberikan kontribusi pada *well-being* seseorang. Ketiga, *Perceived Organizational Support* membantu untuk menetapkan kesiapan organisasi dalam memberikan *reward*).⁵⁶Eisen Berger Menyatakan bahwa *perceived organizational support* atau POS adalah tingkat keyakinan global yang dikembangkan oleh pegawai sehubungan dengan tingkat dimana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan memiliki rasa kepedulian terhadap kesejahteraan mereka dengan menyediakan sumber daya yang membantu.⁵⁷Persepsi individu atau karyawan tentang bagaimana perusahaan atau organisasi memberikan dukungan terhadap pegawai dan setinggi apa perusahaan atau organisasi mampu untuk mengasihikan tunjangan fasilitas berupa *support* dalam bentuk apapun bila diperlukan.dukungan organisasi yang dipersepsikan mengacu pada persepsi karyawan terhadap kontribusi pada perusahaan atau organisasi dan kepedulian terhadap kesejahteraannya ditempat mereka bekerja.⁵⁸

Perceived Organizational Support terbentuk dari adanya pengalaman yang dirasakan oleh pegawai bahwa organisasi memperlakukan kesejahteraan pegawai serta menghargai kontribusi pegawai nya. POS yang positif yaitu jika karyawannya menganggap bahwa

⁵⁶Tuti Rahmi et al., “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Dimediasi Oleh Regulatory Focus Ibu Bekerja Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 10, no. 1 (2021): 58–69. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>

⁵⁷Resti Syafitri Andra, Hamidah Nayati Utami, and Tri Wulida Afrianty, “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Culture Terhadap Work-life Balance Karyawan,” *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 16, no. 2 (2022): 174–82. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2022.-16.02.2>

⁵⁸Amir Syarifuddin, Sudarmadji Sudarmadji, and Suherman Suherman, “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior Di KPP Perusahaan Masuk Bursa,” *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 27, no. 1 (2022): 1–10. <https://ojs.labora.ac.id/index.php/bisnis/article/view/8>

dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut, namun *Perceived Organizational Support* akan menjadi negatif apabila perusahaan tidak mendengarkan masukan atau ide dari karyawan walaupun segala keputusan diambil oleh pimpinan dalam perusahaan.⁵⁹

Mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan Persepsi karyawan memperoleh dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) saat memperoleh keadilan yang sebanding atas kontribusinya (*fairness*), dukungan dari atasan (*supervisor support*) serta penghargaan dan kondisi kerja yang baik (*organizational reward and job conditions*). *Perceived organizational support* menjadi suatu hal yang penting antara perusahaan dan karyawan. Persepsi karyawan memperoleh dukungan dari organisasi, membuat karyawan menjadi lebih merasa aman dan menjadi lebih terlibat pada pekerjaannya serta memilih untuk tetap bertahan dari perusahaan.⁶⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan pandangan karyawan terhadap atasan dan organisasi mengenai sejauh mana peran mereka dalam

⁵⁹Felix Herianto and Yanuar Yanuar, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Mnc di Jakarta Pusat," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 1 (2021): 82–88. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>

⁶⁰Hesti Dwi Utari, Hendro Prakoso, and Vici Sofianna Putera, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Produksi," *Prosiding Psikologi* 7, no. 1 (2021): 134–39. <http://dx.doi.org/10.29313/.v7i1.25972>

mendukung, peduli, dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

b. Faktor–faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Ada tiga faktor penyebab *Perceived Organizational Support* yang dijelaskan sebagai berikut:

1.) Pelaku persepsi

Apabila seorang individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran tersebut dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari perilaku persepsi individual tersebut. Karakteristik yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan pengharapan.

2.) Target persepsi

Karakteristik-karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi persepsi. Bentuk, sifat, sikap, perilaku dan pola target yang dipersepsikan, dalam hal ini atasan kerja bisa mempengaruhi persepsi.

3.) Situasi

Unsur-unsur dalam lingkungan sekitar seperti waktu, keadaan tempat bekerja, dan keadaan social dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana persepsi tersebut timbul dan perlu pula mendapat perhatian.⁶¹

c. Indikator *Perceived Organizational support*

terdapat 3 indikator *Perceived Organizational support* yaitu:

⁶¹Adiska Indah Ayu Rahmawati and Ahmad Yusuf Sobri, “Hubungan Persepsi Dan Sikap Dengan Motivasi Peserta Didik Melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri Unggulan,” *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan* 4, no. 1 (2019): 5–12. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/9254/5138>

1.) Keadilan (*Fairness*)

Keadilan yang dimaksud adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.⁶²

2.) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.⁶³

3.) Penghargaan dan Kondisi Kerja

a.) Pengakuan, gaji, dan kesempatan promosi

Teori dukungan organisasi yang berkaitan dengan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.

⁶²Yoga Hardianto and Dewi Ratna, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 3, no. 1 (2022): 1–6. <http://dx.doi.org/10.29313/v7i1.25972>

⁶³Mardiyatussalma Rohaeti Jaya, Hendro Prakoso, and Vici Sofiana Putera, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Marketing Di PT. Len Industri," *Prosiding Psikologi* 6, no. 2 (2020): 883–88. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24480>

- b.) Keamanan dalam bekerja
Keamanan dalam bekerja dimaksudkan sebagai jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa depan serta akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- c.) Kemandirian Organisasi
harus menunjukkan kepercayaan pada hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk dalam hal penjadwalan pekerjaan dan berbagai tugas yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.
- d.) Peran Stressor
Stres terjadi pada karyawan yang merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres juga bisa diakibatkan oleh adanya kelebihan beban kerja karyawan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.⁶⁴
- e.) Pelatihan
Pelatihan kerja merupakan praktik dalam organisasi bagaimana berkomunikasi pada karyawan dengan cara memberikan materi maupun praktik yang belum diketahui karyawan, sehingga karyawan memahami tentang peran dalam organisasi dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.⁶⁵

⁶⁴Hardianto and Ratna, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry." <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>

⁶⁵Septi Diana and Agus Frianto, "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021): 1205–13. <http://orcid.org/0000-0003-2533-7358>

d. *Perceived Organizational support* dalam perspektif islam

Sebuah hadits tentang saling mendukung. Dari Abu Hurairah radhiallahuanhu, dari Rasulullah shallallahu'alaihi wa sallam bersabda: Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mu'min dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya di Hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya. Menolong saudaranya (HR. Muslim).

Dalam hadits tersebut dijelaskan bahwa manusia harus menolong seseorang yang kesusahan. Tolong-menolong harus ditumbuhkan dalam kehidupan sehingga tidak ada orang yang kesusahan. Pada dasarnya manusia harus saling tolong-menolong dalam urusan kebaikan. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa orang lain. Dengan tolong-menolong inilah akan membuat kehidupan sosial yang baik dan sehat untuk perkembangan manusia. Kesulitan akan menjadi kemudahan apabila dikerjakan dengan tolong-menolong dan bantu-membantu.⁶⁶

Tolong-menolong bukan hanya soal tolong-menolong secara fisik tapi juga secara nilai. Dalam hal ini penjelasan ayat di atas yaitu untuk menutupi aib orang lain. Jangan sampai seorang mukmin menyebutkan atau mengumbar aib mukmin lainnya. Sungguh mengumbar aib orang lain akan membuat aib orang yang mengumbar menjadi diumbar oleh orang

⁶⁶Jufi Lailatul Mufarrikah, Muhammad Salis Yuniardi, and Nandy Agustin Syakarofath, "Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan," *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 6, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>

lain. Hendaknya para mukmin menutupi aib dari saudaranya. Sesungguhnya menutupi aib saudaranya adalah perbuatan yang diridhoi Allah. Perbuatan tolong-menolong dalam kebaikan ini harus dilakukan di segala aspek, tidak terkecuali dalam pekerjaan atau organisasi. *Perceived organizational support* dalam Islam harus dilakukan karena wajib hukumnya menolong seseorang yang kesusahan. Bahkan sebelum diminta tolong sehingga seseorang tersebut tahu dan merasa bahwa memang manusia saling *support* satu sama lain.⁶⁷

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.⁶⁸ Budaya organisasi juga sering disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Maka dengan demikian budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.⁶⁹

⁶⁷Mufarrikah, Yuniardi, and Syakarofath. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>

⁶⁸Jufrizen Jufrizen and Khairani Nurul Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3, no. 1 (2020): 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

⁶⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 1st ed. (Jakarta: Prenamedia Group, 2010).

Kemudian pengertian budaya organisasi menurut Luthans bahwa: Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang.⁷⁰

Budaya organisasi adalah penjelasan mengenai pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam suatu organisasi tertentu. Budaya sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap perilaku anggota dalam meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Budaya organisasi adalah sifat-sifat yang memberikan nilai-nilai pada suatu organisasi, sehingga organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki artian sekumpulan keyakinan yang diakui bersama, sikap dan tata hubungan serta anggapan-anggapan yang secara langsung atau tidak langsung dapat diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi.⁷¹

Dari beberapa definisi diatas mengenai budaya, penulis menyimpulkan bahwa budaya adalah segala

⁷⁰Hendra Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

⁷¹Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21, no. 2 (2019): 135–50. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>

sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1.) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2.) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- 3.) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 4.) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- 5.) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.⁷²
- 6.) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 7.) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya menjadi perekat sosial dengan memberikan

⁷²Yuyuk Liana, "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen," *Jurnal Manajerial* 7, no. 01 (2020): 86–100.
<http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311>

standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan⁷³

- 8.) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
- 9.) Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.⁷⁴

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1.) Komunikasi yang efektif, dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.
- 2.) Motivasi, Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan

⁷³ Liana. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311>

⁷⁴ Pabandu M, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).hal 14

menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁷⁵

- 3.) Karakteristik organisasi, Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.
- 4.) Proses-proses Administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.
- 5.) Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya.
- 6.) Gaya Manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta

⁷⁵Muhammad Rizky, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>

pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut.⁷⁶

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif Memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitaian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok.⁷⁷
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi adalah salah satu yang ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktifitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara

⁷⁶Wan Dedi Wahyudi and Zulaspan Tupti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

⁷⁷Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

lain kualifikasi keahlian (*Ability and Skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.⁷⁸

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi ini, gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu bagaimana masalah diselesaikan dan bagaimana cara anggota berperilaku.⁷⁹

e. Budaya organisasi dalam perspektif islam

Hal yang penting disadari dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Begitu juga dengan manajemen islami, tentu nilainya adalah islam.

Dalam Al-qur'an surah Al-Hujarat ayat 13, Allah Swt menjelaskan tentang bagaimana manusia hidup bersama dan berkelompok⁸⁰ :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ
خَبِيرٌ

⁷⁸Susi Adiwaty, “Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan,” *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020): 350–56. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>

⁷⁹Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja Perusahaan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015).

⁸⁰Qur'an Kemenag In MS.Word Terjemah dan Tafsir (2019), <https://lajnah.kemenag.go.id>

“Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti.”
(Q.S Al-Hujarat :[49]:13)

Budaya Organisasi dalam islam dapat dilihat dari bagaimana islam memandang sebuah perkumpulan atau organisasi. Islam mengajarkan untuk berkelompok dengan orang baik sehingga manusia juga bisa menjadi baik. Kelompok tersebut akan mempengaruhi keseharian dan kehidupannya

Dalam Al-quran ada beberapa ayat yang menyebutkan tentang perkumpulan diantaranya Q.S An-nisa ayat 71.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تُبَاتٍ أَوْ تَنْفِرُوا
جَمِيعًا

“ Wahai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok-kelompok atau majulah bersama-sama (serentak). “ (Q.S An-Nisa :[4]:71)⁸¹

Dalam Hadist Rasulullah juga menyebutkan pentingnya berkumpul dengan orang-orang baik, Rasulullah bersabda “seseorang yang duduk dengan orang soleh dan orang yang buruk, bagaikan berteman dengan pemilik minyak wangi dan pandai besi. Pemilik minyak wangi tidak akan merugikanmu, engkau bisa membeli darinya atau minimal mendapat baunya. Adapun berteman dengan pandai besi, jika tidak mendapati badan atau pakaianmu hangus terbakar,

⁸¹Qur'an Kemenag In MS.Word Terjemah dan Tafsir (2019), <https://lajnah.kemenag.go.id>

minimal mendapat baunya yang tidak sedap (HR. Imam Bukhari).

Dalam dalil-dalil tersebut menjelaskan tentang pentingnya melakukan sesuatu dengan besama orang-orang, hal ini berepek kepada efisiensi dalam mencapai tujuan. Dengan perkumpulan yang baik dan kondusif, maka para anggota di dalamnya juga akan menyesuaikan diri ke dalam iklim yang baik dan kondusif tersebut. Sehingga budaya bersama orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut mengantarkan manusia ke kepada tujuan yang leboh optimal.⁸²

Karakteristik Budaya Organisasi Islam:

- a. Bekerja merupakan ibadah
- b. Bekerja dengan azas mampaat dan maslahat
- c. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
- d. Bekerja dengan sepenuh keyakinan dan optimistik adanya sikap berimbang
- e. Bekerja dengan memperlihatkan unsur haram

Menurut al-quran pada az-zumar ayat 39 :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ قَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ

“Katakanlah, “Wahai kaumku, berbuatlah menurut kedudukanmu! Sesungguhnya aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui” (Qs. az-Zumar :[39] : 39)

Penjelasan dari az-Zumar ayat 39, pada ayat ini telah dijelaskan menjadi hukum wajib apabila bentuknya perintah dan harus dilaksanakan. Siapapun secara pasif berdiam diri termasuk mengingkari perintah Allah karna hanya berdiam diri tanpa mau berusaha untuk bekerja. Dari penjelasan ayat-ayat tersebut bahwa saat bekerja dengan bersungguhsungguh yaitu dengan totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan perintah Allah SWT sehingga dapat

⁸²Yusuf Hadijaya. *Budaya Organisasi*, 1st ed. (medan: CV.Pusdikra Mitra Jaya, 2020). Hal 12- 13

terwujudnya karyawan mempunyai keterikatan kerja atau work engagement dengan organisasi kerjanya.

6. Kerangka berpikir

Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat atau model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dengan masalah yang penting,⁸³ dalam penelitian ini ialah pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pegawai di Kebun Raya Liwa (Krl) Lampung Barat.

Perceived organizational support yakni adanya apresiasi oleh organisasi atas dedikasi pegawai atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi jabatan, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan dan kebutuhan saat penugasan.⁸⁴ Jika *Perceived Organizational Support* tinggi maka tingkat keterikatanpun tinggi.

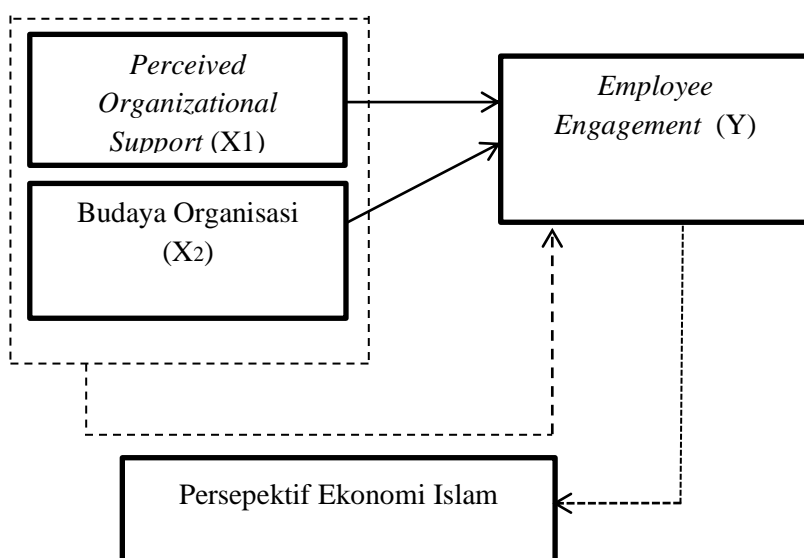
Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *employee engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak

⁸³Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2017).

⁸⁴Utari, Prakoso, and Putera, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Produksi." <http://dx.doi.org/10.29313/v7i1.25972>

sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah.⁸⁵

Untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu *Perceived Organizational Support* (variabel bebas), Budaya Organisasi (variabel bebas) dan *Employee Engagement* sebagai (variabel terikat). Dijelaskan dalam bagan berikut ini :



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

————— : Berpengaruh Secara Parsial

- - - - - : Berpengaruh Secara Simultan

⁸⁵ Akbar, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang).”
<https://doi.org/10.15294/sip.v2i1.2124>

7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah penelitian, jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* secara Parsial**
 - a. **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement***

Menurut model penelitian *perceived organizational support* dari M. Agung Alkasim dan Sowanya Ardhi Prhara. *Perceived organizational support* merupakan sebuah aspek yang harus dimiliki karyawan agar organisasi dapat berjalan dengan produktif karena *perceived organizational support* dapat meningkatkan *employee engagement* dengan menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi yang berdasarkan norma timbal balik.⁸⁶

Logika yang mendasar jika tidak melibatkan pekerja dalam membuat keputusan maka karyawan akan memiliki *perceived organizational support* yang negatif, sehingga dapat membentuk tingkat *engged* yang rendah, dengan begitu para karyawan tidak akan menjadi termotivasi, sulit berkomiitmen, tidak produktif dan kurang puas dengan pekerjaannya. Semakin tinggi *Perceived organizational support* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *employee engagement* yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luqman Hakim (2019) yang berjudul *pengaruh perceived*

⁸⁶Ibid, hal 4

organizational support terhadap *employee engagement*, menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.⁸⁷ Penelitian lain yang dilakukan oleh David Yusuf Firnanda (2021) yang berjudul “Pengaruh *perceived organizational support*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

Namun terdapat 1 penelitian yang dilakukan oleh Ul Fatu Robingah (2021) ini yang berjudul “Pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa *perceived organisational support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Silvia dan Kusdi menyatakan bahwa Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologi yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan.⁸⁸ Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support (X1)* terhadap *employee engagement (Y)* pada pegawai di Kebun Raya Liwa.

⁸⁷ Ibid. Hal 3

⁸⁸ Silvia Indra Mustika, “Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Staff Medis Rumah Sakit Lavalette Malang).” (Universitas Brawijaya, 2017).

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Menurut model penelitian terdahulu Devi Yuniati Drajat dan Feti Fatimah Maulyan (2019) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemempinan Terhadap Employee Engagement*. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama, yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lainnya yang dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi pada hakekatnya mengarah kepada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya dan mengarah pada upaya mencari penyelesaian dalam situasi yang ambigu.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu, identitas, citra, brand, pemicu motif (motivator, pengembangan yang berbeda (pembeda) dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Muryanto Agus Nuswantoro (2021) yang berjudul “pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap *employee engagement* yang berimplementasi pada loyalitas kerja”. dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y) Pada Pegawai di Kebun Raya Liwa

2. **Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap *Employee Engagemen***

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*, penelitian yang dilakukan oleh David Yusuf Firnanda dan Dewie Tri Wijayanti dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support, Self Efficacy*, dan Lingkungan kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT.Pesona Aros Beton”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Timbulnya perasaan aman, nyaman, bermakna, dan kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan tidak terlepas dari adanya dukungan penuh dari organisasi. Menurut Kalidass & Bahron persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan *employee engagement* karyawan karena mereka akan memberikan segala usaha, tenaga, dan pikiran yang dimiliki untuk mengabdikan pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliana dan Yossi Hendriati “Analisis pengaruh *Perceived organizational support*, dan *Job Involment* terhadap *Employee Engagement* serta dampaknya pada retensi karyawan di Pt. Griya Makmur Nusantara.” Menunjukkan bahwa variabel *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh Melkanius Albin Tabun (2021) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap *Employee Engagement* pada pegawai BAAK pada Universitas XYZ Di Jakarta“. Menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Deny Jermy Eka Putra Mase dan Aslam Mei Nur Widigdo (2021) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap *employee engagement* pada karyawan BPJS”.

Budaya organisasi mempengaruhi *employee engagement* apabila budaya perusahaan sesuai dengan ekspektasi karyawan maka engagement dari karyawan akan tinggi begitu juga sebaliknya apabila budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai ekspektasi dari karyawan maka engagement akan rendah.

H3: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Kebun Raya Liwa.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiawaty, Susi. "Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020)
- Agustian, Tedi, and Yuki Fitria. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi." *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha* 2, no. 2 (2020)
- Agustina, Iin, and Djony Harijanto. "Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural." *Jurnal Manajemen Dan Profesional* 3, no. 1 (2022)
- Agustina, Made Dian Putri, and Dewa Nyoman Benni Kusyana. "Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement Dan Budaya Organisasi." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata* 1, no. 2 (2021)
- Akbar, Muhammad Rizza. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang)." *Journal of Social and Industrial Psychology* 2, no. 1 (2013).
- Akbary, Muhammad Fattah, and Anthon Rustono. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung." *EProceedings of Management* 2, no. 2 (2015).
- Alimuddin, Muh Ilham, and Megawhati Artiyany. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa." *Al-Buhuts* 18, no. 1 (2022): 139–50.
- Alkasim, Muhammad Agung, and Sowanya Ardi Prahara. "Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan." *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi* 4, no. 2 (2020): 185–94.
- Andi Triyawa, MA. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Andra, Resti Syafitri, Hamidah Nayati Utami, and Tri Wulida Afrianty. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Culture Terhadap Work-Life Balance Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 16, no. 2 (2022): 174–82. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/2608>.
- Anggraini, Lia, Endang Siti Astuti, and Arik Prasetya. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y." *Jurnal*

- Administrasi Bisnis (JAB)* 37, no. 2 (2016): 2.
- Ardiansyah, Fandy, and Budiono Budiono. "Pengaruh Compensation Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance Pada Perusahaan Cafe Premium Di Kabupaten Pasuruan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022) Argo, Muhammad Sapto, Femmy Tasik, and Shirley Y V I Goni.
- "Peningkatan Pendapatan Kesejahteraan Keluarga Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Penjual Makanan Di Kawasan Boulevard II Kelurahan Sindulang Dua Kecamatan Tuminting Kota Manado)." *Jurnal Ilmiah Society* 1, no. 1 (2021).
- Arianti, Windy Putri, Musa Hubeis, and Herien Puspitawati. "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group." *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan* 13, no. 1 (2020)
- Arifin, Noor, Heru Kurnianto Tjahjono, Arif Hartono, and Muafi Muafi. "Employee Engagement on Employee Performance: Islamic Perspective." In *International Conference on Business and Technology*, 995–1003. Springer, 2021.
- Asroti, Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo. "Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5, no. 2 (2022)
- Aswin, Angga Erly, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi." Udayana University, 2017.
- Aziza, Nur Amalia, and Nur Afiani. "Memaknai Transparansi Internet Financial Reporting Lembaga Amil Zakat Melalui Konsep Amanah Dan Tablig." *Jurnal Akuntansi Dan Governance* 3, no. 2 (2023)
- Bagas, Muhammad Ali. "Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam." *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam* 1, no. 2 (2020)
- Chaerunissa, Elida, and Ranthy Pancasasti. "Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Departemen Operasi PT Cogindo Daya Bersama PLTU Pelabuhan Ratu)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 5, no. 2 (2021)
- Cintani, Cintani, and Noviansyah Noviansyah. "Pengaruh Employee

- Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari.” *KOLEGIAL* 8, no. 1 (2020)
- Diana, Septi, and Agus Frianto. “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021)
- Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes & M Ali Sodik, M.A. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Dr.Febri Endra B.S, M.KES. *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Edisi Pert. Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2017.
- Dr.H.Masrukhin, S.Ag.M.pd. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Timur: Media Ilmu Press, 2014.
- Dr.M. Kharis Fadillah, M.pD.i. *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Teori Dan Riset*. Semarang: literasi Nusantara, 2022.
- Dr.Supardi, M.Pd., Ph.D. *Statistik Penelitian Pendidikan*. Depok: Pt Grafindo Persada, 2017.
- Dr.Yusuf Hadijaya. S.Pd., MA. *Budaya Organisasi*. 1st ed. medan: CV.Pusdikra Mitra Jaya, 2020.
- Dwinanda, Giri, Salim Basalamah, Roslina Alam, and Zaenal Arifin. “Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan.” *Journal of Management Science (JMS)* 3, no. 1 (2022)
- Fanani, Muhammad Yoga Rifki, and Setiani Setiani. “Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 8, no. 1 (2022)
- Fauzia, Nida Kania. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 6, no. 1 (2020).
- Firnanda, David Yusuf, and Dewie Tri Wijayati. “Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021)
- Hakiki, Yuniar Riza. “Kontekstualisasi Prinsip Kekuasaan Sebagai Amanah Dalam Pertanggungjawaban Presiden Dan Wakil Presiden Republik Indonesia.” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 2, no. 1 (2022): 1–20.
- HAKIM, LUQMANUL. “PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Y.” Universitas Airlangga, 2019.

- Hardianto, Yoga, and Dewi Ratna. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry." *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 3, no. 1 (2022): 1–6.
- Hendra, Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020)
- Hendriari, Yossi. "Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Involvement Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Pada Retensi Karyawan Di PT. Griya Makmur Nusantara." *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen* 4, no. 1 (2020)
- Herianto, Felix, and Yanuar Yanuar. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BANK MNC Di Jakarta Pusat." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 1 (2021)
- Herlina, Vivi. *Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Pt Elek Media komputindo, 2019.
- Hidayanti, Siska, Apri Budianto, and Wiwin Setianingsih. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya)." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 3 (2020)
- Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas - Reabilitas*. Edisi Pert. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- Hidayati, Nuraida. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. BANDUNG: Media Sains Indonesia, 2022.
- I Gutsti Ngurah dan I Putu Ade. *Panduan Penelitian Exprimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Sleman Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Jaya, Mardiyatussalma Rohaeti, Hendro Prakoso, and Vici Sofiana Putera. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Marketing Di PT. Len Industri." *Prosiding Psikologi* 6, no. 2 (2020)
- Jismin, Jismin, Nurdin Nurdin, and Rustina Rustina. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022)
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja

- Sebagai Variabel Moderasi.” *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3, no. 1 (2020)
- Kharisma, Maya, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21, no. 2 (2019)
- Liana, Yuyuk. “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen.” *Jurnal Manajerial* 7, no. 01 (2020)
- M, Pabandu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Machmud, Muhammad Eka. “Transaksi Dalam Teori Exchange Behaviorism George Caspar Homans (Perspektif Ekonomi Syariah).” *Iqtishadia* 8, no. 2 (2016).
- Marbun, Hendra Sutrisno, and Jufrizen Jufrizen. “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022)
- Masbur, Masbur. “Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Perspektif Abraham Maslow (1908-1970)(Analisis Filosofis).” *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 1, no. 1 (2015)
- Mufarrikhah, Jufi Lailatul, Muhammad Salis Yuniardi, and Nandy Agustin Syakarofath. “Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan.” *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 6, no. 2 (2020).
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018)
- Mustika, SilviaIndra. “Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Staff Medis Rumah Sakit Lavalette Malang).” Universitas Brawijaya, 2017.
- Nabila, Hasna Aghnia, and Intan Ratnawati. “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 9, no. 4 (2020)
- Noviardy, Andrian, and Sabeli Aliya. “Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.” *MBIA* 19, no. 3 (2020)

- Nurfajar, Nurfajar, M Syafiq Marzuqi, and Nika Rohmayati. "Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 20, no. 1 (2018)
- Nuswantoro, Muryanto Agus. "Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)." *Solusi* 19, no. 2 (2021).
- Praditya, Rayyan Aqila. "Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review." *International Journal Of Social, Policy And Law* 3, no. 1 (2022)
- Prastyo, Budi. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 3, no. 1 (2020)
- Putranto, Ricky Adi, Fikri Aditya Tri Andikaputra, Hafid Aditya Pradesa, and Ramdani Priatna. "Meningkatkan Komitmen Bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif Teori Pertukaran Sosial Dalam Akuntabilitas Organisasi Publik." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5, no. 2 (2022)
- Rahmawati, Adiska Indah Ayu, and Ahmad Yusuf Sobri. "Hubungan Persepsi Dan Sikap Dengan Motivasi Peserta Didik Melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri Unggulan." *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan* 4, no. 1 (2019)
- Rahmi, Tuti, Hendriati Agustiani, Diana Harding, and Efi Fitriana. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Dimediasi Oleh Regulatory Focus Ibu Bekerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 10, no. 1 (2021)
- Rais, Irfan Saefudin, and Parmin Parmin. "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, no. 5 (2020)
- Riono, Slamet Bambang. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. jawa tengah: Penerbit Lakeisha, 2021.
- Rizki, Muhammad Al Khusnul, and A Ferico Oktaviansyah Pasaribu. "Rancang Bangun Aplikasi E-Cuti Pegawai Berbasis Website (Studi Kasus: Pengadilan Tata Usaha Negara)." *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 2, no. 3 (2021)

- Rizky, Muhammad. “Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022)
- Sabilla, Syafira Nur, Eghita Desiane Nareswari, and Ilena Dwika Musyafira. “Sukses Dulu Baru Bahagia,” n.d.
- Sapari, Yusuf. “Komunikasi Dalam Perspektif Teori Pertukaran.” *Journal Signal* 6, no. 1 (2018)
- Saputra, Ovan dan Andika. *Aplikasi Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Edisi Pert. Sulawesi Selatan: Ahmar Cendekia Indonesia, 2020.
- Shafa, Dhiya Ahadia, Arga Sutrisna, and Barin Barlian. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Employee Engagement.” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3, no. 4 (2022)
- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Sucahyowati, Hari, Andi Hendrawan. “View of Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang.” Accessed January 1, 2023. <https://jurnal.akmicirebon.ac.id/index.php/akmi/article/view/21/18>.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Miked Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja Perusahaan*. YOGYAKARTA: CV Budi Utama, 2015.
- Susan, Eri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019)
- Sutarno. *Uji Kuesioner Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Aplikasi SPSS Dan AMOS*. Edited by Andri Astuti Itasari. Edisi Pert. Surakarta: UNISRI Press, 2021.
- Sutrisno, Prof.Dr.H Edy. M.Si. *Budaya Organisasi*. 1st ed. jakarta: Prenamedia Group, 2010.
- Syarifuddin, Amir, Sudarmadji Sudarmadji, and Suherman Suherman. “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Di KPP Perusahaan Masuk Bursa.” *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 27, no. 1 (2022)
- Tabun, Melkianus Albin. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Baak Universitas XYZ Di Jakarta.” *Banking and Management Review* 10, no. 1 (2021)

- Tarjo. *Metode Penelitian Administrasi*. Edited by Syiah Kuala University Press. Rosita Nov. Aceh, 2021.
- Umami, Idail Uzmi Fitri, and Muhammad Sobri. "Nilai-Nilai Kerja Keras (Kreatif, Rajin, Ulet, Teliti, Tekun, Komitmen, Disiplin Dan Berilmu) Dan Cinta Tanah Air Dalam Islam." *Jurnal El-Hikam* 15, no. 1 (2022)
- Umar, Husein. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi Dan Skripsi Bisnis*. Edisi kedua. Jakarta: Pt Grafindo Persada, 2017.
- Umihastanti, Denta, and Agus Frianto. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022): 219–32.
- Utari, Hesti Dwi, Hendro Prakoso, and Vici Sofiana Putera. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Produksi." *Prosiding Psikologi* 7, no. 1 (2021)
- Wahab, Wirdayani. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru." *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan* 1, no. 2 (2021)
- Wahyudi, Wan Dedi, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019)
- Wahyuni, Ria Ayu. "Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 4 (2019)
- Wicaksono, Biyanto Daru, and Siti Rahmawati. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 10, no. 2 (2019)
- Wiroko, Endro Puspo. "Muthmainnah's Personality Relationship and Work Engagement on Muslim Employees." In *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, Vol. 1, 2021.
- Yudiani, Ema. "Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO Ditinjau Dari Spiritualitas." *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 3, no. 1 (2017)
- Yuniarto, Bambang, Yoyo Rodiya, Doni Ahmad Saefuddin, and Muhammad Azka Maulana. "Analisis Dampak Reward Dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial Dan Pendidikan Islam." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4, no. 4 (2022)
- Yusuf, Rika M, Rita N Taroreh, and Genita G Lumintang. "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019)

