

## Apakah Keterlekatan Kerja Mampu Memediasi Dukungan Lembaga Terhadap Kinerja Karyawan?

### *Is Work Engagement Able to Mediate Organizational Support on Employee Performance?*

Marhisar Simatupang<sup>1</sup>, Lania Muharsih<sup>2</sup>, Debi Angelina Barus<sup>3</sup>, Aisyah Ratnaningtyas<sup>4</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2</sup>

Prodi Psikologi Universitas Nusa Nipa<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul<sup>4</sup>

E-mail: marhisar@ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, lania.muharsih@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,  
debibarusok@gmail.com<sup>3</sup>, aisyah.ratnaningtyas@esaunggul.ac.id<sup>4</sup>

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan lembaga terhadap kinerja dimediasi keterlekatan kerja. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah dukungan lembaga sebagai variabel eksogen, keterlekatan kerja dan kinerja sebagai variabel endogen. Responden penelitian adalah terapis autisme di lembaga-lembaga anak berkebutuhan khusus di Karawang sebanyak 203 terapis. Untuk analisis data menggunakan SEM melalui bantuan PLS. Berdasarkan pengujian model hipotesis dukungan lembaga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi keterlekatan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa model teoritis penelitian dapat diterima sebagai model yang sesuai dengan data yang ada di lapangan. Hal ini juga menunjukkan semakin kuat karyawan mendapatkan dukungan dari lembaga dan karyawan memahami keterlekatan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil temuan ini dapat menjadi pertimbangan penanganan peningkatan keterlekatan kerja karyawan di Lembaga.

**Kata Kunci:** Kinerja, dukungan lembaga, keterlekatan kerja

*Abstract* - This research able to knowing the role of organizational support on work performance mediated work engagement. The variables tested in this study are organizational support as exogenous variables, work engagement and work performance as endogenous variables. The research respondents were autism therapists at institutions for children with special needs in Karawang, totaling 203 therapists. Data analysis used Structural Equation Model (SEM) using partial least squares (PLS). Based on the results of the hypothetical model test, organizational support influences work performance mediated by work attachment. This means that the research theoretical model can be accepted as a model that fits the data in the field. This also shows that the stronger the employee gets support from the organizational and the employee understands the employee's work engagement will increase. The yield from these findings able to use consideration to handle increased employee work engagement at the Institute.

**Keywords:** Work performance, organizational support, work engagement

## 1. PENDAHULUAN

Dewasa ini lembaga untuk anak berkebutuhan khusus (ABK) telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dikarenakan tahun ke tahun jumlah ABK meningkat. Menurut data terbaru jumlah ABK di Indonesia tercatat mencapai 1.544.184 anak, dengan 330.764 anak (21.42 persen) berada dalam rentang usia 5-18 tahun. Dari data tersebut, hanya 85.737 ABK yang bersekolah. Artinya terdapat 245.027 ABK yang belum mengenyam pendidikan di sekolah, baik sekolah khusus seperti

lembaga terapis ataupun sekolah inklusi (Desiningrum, 2014). Peningkatan jumlah ABK mengharuskan lembaga terapi ABK memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.

Keberhasilan lembaga sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di lembaga, dengan kata lain kualitas lembaga sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalam Lembaga (Simatupang, Baihaqi & Guritna, 2022).

Kualitas SDM tidak terlepas dari bagaimana lembaga membangun dan menciptakan sumber daya manusia yang kuat dan memberikan sumbangsi positif bagi lembaga melalui kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara dalam Simatupang, Hemasti & Simatupang, 2022).

Kinerja yang maksimal menyokong keuntungan yang besar bagi lembaga. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka akan meningkatkan pemasukan bagi lembaga. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup lembaga. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, lembaga menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Latief, 2012). Menurut Koopmans, dkk (2012) kinerja adalah sebagai pola perilaku dan tindakan dari karyawan yang relevan dengan tujuan lembaga.

Peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dicapai melalui kemampuan-kemampuan terapis dalam bekerja. Terapis harus memiliki keterampilan-keterampilan untuk dapat bekerja dengan baik, mudah dan berkualitas. Keterampilan yang dimiliki oleh terapis memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan di lembaga. Menurut Rachmawati (2014) keterampilan adalah kemampuan individu dalam memahami tugas yang diberikan oleh atasan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Keterlekatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam lembaga. Menurut Marciano (2010) karyawan yang memiliki keterlekatan diri akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Sebaliknya keterlekatan karyawan yang rendah, tidak hanya mempengaruhi kinerja tetapi meningkatkan keinginan untuk berpindah, menurunkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, dalam Hoza dkk, 2021). Schaufeli, dkk (dalam Simatupang, dkk, 2022) mendefinisikan keterlekatan kerja sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Lebih lanjut Schaufeli, dkk (2011) menjelaskan keterlekatan dapat didefinisikan sebagai pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh kekuatan, dedikasi dan penyerapan.

Keterlekatan kerja tidak muncul begitu saja dalam lembaga, dukungan lembaga menjadi penguat akan keterlekatan kerja pada lembaga. Kotler & Amstrong (dalam Simatupang, 2022) menyatakan bahwa keterlekatan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dan kesempatan untuk berkontribusi. Smith dan Markwick (dalam Simatupang, 2021) menyatakan keterlekatan kerja dipengaruhi oleh faktor budaya lembaga dan kepemimpinan, kualitas komunikasi yang ada dalam lembaga, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan, respek terhadap lingkungan kerja dan reputasi dari lembaga itu sendiri.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Simatupang, 2021) dukungan lembaga mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana lembaga menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Dukungan lembaga juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi lembaga. Pada dasarnya, dukungan lembaga senantiasa diharapkan oleh setiap karyawan. Karyawan yang merasakan adanya dukungan dari lembaga yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapannya, maka karyawan akan dengan sendirinya memiliki komitmen dalam memenuhi kewajibannya pada lembaga (Rhoades & Eisenberger, 2002). Yang dimaksud dukungan lembaga pada penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap dukungan lembaga yang diterima karyawan dari lembaga.

Dukungan lembaga menentukan kesiapan lembaga dalam memberikan imbalan atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan dan percaya bahwa lembaga menghargai kontribusi karyawan (Man & Hadi, 2013). Dukungan lembaga juga dinilai sebagai

jaminan bahwa lembaga akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan melihat perlakuan lembaga yang mendukung atau yang tidak mendukung (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Pada beberapa penelitian terdahulu yang telah diteliti terkait keterlekatan kerja, yaitu Soetrisno dan Soetrisno dan Sutanto (2017) menemukan hubungan yang signifikan antara keterlekatan kerja, dukungan lembaga terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) menemukan hubungan positif dari makna kerja dan efikasi diri dalam bekerja terhadap keterlekatan kerja pada dosen tetap. Murthy (2017) menemukan hubungan yang signifikan dari dukungan lembaga terhadap keterlekatan kerja. Penelitian Ayuni dan Etikariena (2020) menemukan bahwa keterlekatan kerja dapat berperan sebagai mediator dukungan lembaga terhadap perilaku kerja inovatif.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebagai subjek yang digunakan yaitu terapis anak penderita autisme yang berlokasi di kota Karawang provinsi Jawa Barat berjumlah 203 subjek. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Karyati, dkk, 2022). Skala penelitian yang digunakan terdiri dari skala keterlekatan kerja, makna kerja dan dukungan lembaga.

Skala untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini merupakan adopsi dari *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* menurut Koopmans, dkk (2012) yang aspek-aspeknya yaitu: aktivitas kerja, kinerja kontekstual, kinerja adaptif dan perilaku kerja yang kontraproduktif. Konstruk reliabilitas skala ini sebesar 0,72 dan varian ekstrak bernilai 0,60 (lebih dari 0,50), yang memiliki arti bahwa reliabilitas model ukuran dari variabel kinerja adalah baik. Skala kinerja berjumlah 47 item pernyataan.

Skala untuk mengukur keterlekatan kerja dalam penelitian ini merupakan adopsi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* menurut Schaufeli, dkk (2002) yang aspek-aspeknya, yaitu: kekuatan, pengabdian, dan penghayatan. Konstruk reliabilitas skala ini sebesar 0,68 (mendekati 0,7) dan varian ekstrak bernilai 0,51 (lebih dari 0,50) yang memiliki arti bahwa reliabilitas model ukuran dari variabel keterlekatan kerja adalah cukup. Skala keterlekatan kerja terdiri dari 17 item pernyataan

Skala pengukuran dukungan lembaga dalam penelitian ini merupakan adopsi dari *Survey Perceived Organizational (SPOS)* menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yang aspek-aspeknya, yaitu: keyakinan umum individu terhadap lembaga dan keyakinan individu akan kepedulian lembaga terhadap kesejahteraan sosioemosional. Konstruk reliabilitas skala ini sebesar 0,59 dan varian ekstrak 0,52, yang memiliki arti bahwa reliabilitas model ukuran dari variabel dukungan lembaga adalah cukup. Dapat disimpulkan bahwa reliabilitas pada konstruk dukungan lembaga telah terpenuhi dan dapat diterima. Skala dukungan lembaga terdiri dari 36 item pernyataan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Hipotesis 1

	<i>Sample</i>	<i>Mean</i>	<i>STDEV</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<b>Dukungan Lembaga [HOC] Terhadap Kinerja [HOC]</b>	-0,125	-0,123	0,068	1,828	<b>0.068</b>

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh langsung dukungan lembaga terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,068 ( $>0,05$ ) dengan pengertian bahwa  $H_0$  diterima dengan artian dukungan lembaga tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dukungan lembaga dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Chiang dan Hsieh (2012) yang menemukan bahwa dukungan lembaga tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan hotel di Taiwan. Namun hal ini bertentangan dengan teori Chun-Fung dan Tsung-Sheng (2012) yang menyatakan bahwa dukungan lembaga mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada

peningkatan kinerja, lembaga akan semakin maju seiring dengan dukungan lembaga terhadap kinerja anggotanya sesuai yang diharapkan lembaga. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lathifah (2016) menemukan bahwa dukungan lembaga berpengaruh terhadap kinerja namun pengaruh yang ditemukan memiliki nilai signifikansi yang rendah.

Tabel 2. Hasil Hipotesis 2

	<i>Sample</i>	<i>Mean</i>	<i>STDEV</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<b>Keterlekatan Kerja [HOC] Terhadap Kinerja [HOC]</b>	0,838	0,839	0,023	36,569	<b>0,000</b>

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh langsung antara keterlekatan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 (<0.05) yang memiliki arti bahwa hipotesis kedua (Ha) diterima dan keterlekatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila keterlekatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja semakin meningkat sebesar 0.838.

Pengaruh keterlekatan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja. Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan dasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku terapis. Jika terapis dalam bekerja merasa kebutuhannya terpenuhi maka akan menimbulkan keterlekatan kerja dalam diri terapis. Persepsi karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan keterlekatan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa memiliki, bergairah dan memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya (Terry, 2001) atau perasaan dan sikap positif terapis terhadap pekerjaannya artinya semakin karyawan merasa lekat akan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk memberikan seluruh kemampuan pada lembaga dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil dan produktif.

Pada penelitian ini keterlekatan kerja memiliki kontribusi yang paling besar, hal ini karena keterlekatan terapis dalam bekerja memberikan dampak yang sangat positif pada lembaga. Apabila terapis terlibat secara sungguh-sungguh terhadap pekerjaannya dan merasa puas dengan apa yang dikerjakan maka terapis dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam mencapai tujuan lembaga. Hal ini senada dengan pendapat Mujiasih (Mora, Hakim & Simatupang, 2022) yang menyatakan bahwa keterlekatan kerja merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi terapis meningkatkan penampilan kerjanya pada tingkat yang lebih tinggi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 3. Hasil Hipotesis 3

	<i>Sample</i>	<i>Mean</i>	<i>STDEV</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<b>Dukungan Lembaga [HOC] Terhadap Kinerja [HOC] Dimediasi Keterlekatan Kerja [HOC]</b>	0,193	-0,089	0,059	3,578	<b>0,000</b>

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh tidak langsung dari dukungan lembaga terhadap kinerja melalui variabel mediasi keterlekatan kerja memiliki nilai nilai signifikansi 0,000 (<0,05), artinya adalah hipotesis ketiga (Ha) diterima dan keterlekatan kerja memediasi hubungan antara dukungan lembaga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keterlekatan kerja memediasi hubungan secara parsial (*partial mediation*) antara support dari lembaga dan kinerja, analisis ini disebabkan terdapat perubahan yang terjadi pada pengaruh hubungan langsung (*direct effects*) yangmana sebelumnya diketahui bahwa dukungan lembaga dan kinerja tidak memiliki pengaruh dan ditemukan adanya perubahan jika melalui keterlekatan kerja, dukungan lembaga dan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keterlekatan kerja pada hubungan dukungan lembaga dan kinerja memiliki pengaruh, serta keterlekatan kerja merupakan variabel mediasi antara dukungan dari lembaga dan kinerja.

Dalam penelitian ini dukungan lembaga akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh variabel keterlekatan kerja. Dukungan lembaga yang dipersepsikan terapis tidak memberikan dampak kepada kinerja terapis dikarenakan terapis membutuhkan keterlekatan terhadap pekerjaan yang dapat mendukung terjadinya kinerja yang positif (Hoza, dkk, 2021).

Menurut Riantoko, Sudibya dan Sintaasih (Arifudin, dkk, 2022) perhatian berlebihan yang diberikan oleh lembaga akan memberikan manfaat negatif bagi karyawan, seperti adanya perasaan terkungkung, rendahnya kebebasan berkreasi dalam bekerja, merasa tersudutkan, tidak mandiri saat menjalankan pekerjaannya. Pada lembaga ABK kreativitas dalam memberikan terapi pada anak sesuai dengan kenyamanan terapis tanpa harus dievaluasi setiap hari, karena akan berdampak pada lemahnya kreativitas terapis dalam melakukan terapi pada anak (Simatupang & Rizki, 2021).

#### 4. KESIMPULAN

- a. Tidak ada pengaruh dukungan lembaga terhadap kinerja di lembaga terapi autisme di Karawang.
- b. Ada pengaruh keterlekatan kerja terhadap kinerja di lembaga terapi autisme di Karawang.
- c. Ada pengaruh dukungan lembaga terhadap kinerja dengan keterlekatan kerja sebagai mediator di lembaga terapi autisme di Karawang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, S., Simatupang, M., Septiyan, D., Maulana, K. F., & Faisal, I. A. (2022). Persepsi masyarakat terhadap ritual buang pakaian dalam (Studi fenomenologi di gunung Sanggabuana Karawang). *Psikologi Prima*, 5(1), 32-39.
- Ayuni, E., & Etikariena, A. (2020). Peran mediasi keterlekatan kerja pada hubungan antara persepsi hubungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikogenesis*, 8(1), 30-44.
- Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Chun-Fang, C., & Tsung-Sheng, H. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180–190.
- Desiningrum, D. R. (2014). *Psikologi anak berkebutuhan khusus*. Yogyakarta: Psikosain
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2021). Work engagement ditinjau dari self-efficacy dan work study conflict pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(2), 79-89.
- Karyati., Muharsih, L., & Simatupang, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian skincare MS Glow di MS Glow grosir Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 5(1), 16-24.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Beek, A. J., & Vet, H. C. V. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
- Lathifah, M. (2016). Evaluasi kinerja konselor profesional di SMA Komponen dukungan sistem (discrepancy model). *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran*, 32(2), 1-14.

- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 1(2).
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't works build a culture employee engagement with the principles of respect*. Mexico: McGraw Hill.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh kompensasi, employee engagement terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27-36.
- Murthy, R. K. (2017). Percieved organizational support dan work engagement. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 738-740.
- Rachmawati, F. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(8).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Saks, A. M., & Rothmann, J. L. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B. (2011). *Work engagement: What do we know?*. Utrecht University: The Netherlands.
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota Brigade Mobile Kepolisian daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi*, 9(1), 27-35.
- Simatupang, M. (2019). Kebahagiaan pada Wanita plari depo (Studi kualitatif deskriptif di Nusa Tenggara Timur). *Pyschopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1).
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Pyschopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 18-19.
- Simatupang, M. (2021). *The commuter family: Keharmonisan keluarga*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01), 17-25.
- Simatupang, M., Baihaqi, A., & Guritna, T. (2022). The meaning of work and work performance on autism therapist: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(8), 165-172.
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., & Simatupang, T. P. (2022). The role of optimism and agility towards to change in implementing merdeka belajar kampus merdeka. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(2), 123-131.

- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., Barus, D., & Simatupang, T. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah (Kajian Psikologi Industri dan Organisasi)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Simatupang, M., & Andika. R. (2021). Persepsi karyawan terkait work from home. *Konferensi Nasional*. 70-82
- Soetrisno, L. C. P., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. *Agora*, 5(3), 1-10.
- Sumakto, W. A. (2013). Hubungan keterikatan kerja dan kinerja pada pekerja hotel Surabaya plaza. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 105-110.
- Terry, G. R. (2001). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Edisi Revisi Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self efficacy terhadap *work engagement* pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 39-40.