

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. BPR SHINTA DAYA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh:

Bulan Aulia Bellucci Rahman
2000013130

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. BPR SHINTA DAYA**

Bulan Aulia Bellucci Rahman

2000013130

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Arini Widyowati, S.Psi., M.Psi, Ph.D., Psikolog.

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. BPR SHINTA DAYA

Bulan Aulia Bellucci Rahman¹, Arini Widyowati²

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan

Jalan Kapas No.9 Yogyakarta 55166

¹bulan2000013130@webmail.uad.ac.id

²arini.widyowati@psy.uad.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang karyawan tetap PT. BPR Shinta Daya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 108 orang yang dipilih dengan teknik *insidental sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga skala yaitu skala persepsi dukungan organisasi, skala motivasi kerja dan skala keterikatan kerja. Data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis *product moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS 20.0 for windows*. Hasil penelitian menemukan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik, *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara 4 faktor motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik, *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation* dengan keterikatan kerja, tetapi tidak terdapat hubungan antara 2 faktor motivasi kerja, yaitu *integrated regulation* dan motivasi ekstrinsik dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hasil penelitian ini memberikan implikasi tentang bagaimana manajemen dan konselor dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterikatan kerja.

Kata kunci: keterikatan kerja, motivasi kerja, persepsi dukungan organisasi

THE CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK MOTIVATION AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES AT PT. BPR SHINTA DAYA

Bulan Aulia Bellucci Rahman¹, Arini Widyowati²

Faculty of Psychology Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Kapas No.9 Yogyakarta 55166

¹bulan2000013130@webmail.uad.ac.id

²arini.widyowati@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of examining the correlation between perceived organizational support and work motivation and work engagement among employees of PT BPR Shinta Daya. The method used is quantitative method. The population in this study was 108 permanent employees of PT BPR Shinta Daya. The sample used in this study was 108 people who were randomly selected. The data collection method was carried out using three scales, is the organizational support perception scale, work motivation scale and work attachment scale. The data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques and product moment analysis with the help of the SPSS 20.0 for windows application. The results of the study is that there is a very significant positive correlation between perceptions of organizational support, intrinsic motivation, external regulation, introjected regulation, identified regulation, and integrated regulation with work engagement in employees of PT BPR Shinta Daya. The results of the study is that there is a very significant positive correlation between extrinsic motivation with work engagement in employees of PT BPR Shinta Daya. The results of the analysis also show that there is a positive and highly significant correlation between perceived organizational support and work engagement, and there is a significant positive correlation between 4 work motivation factors, is intrinsic motivation, external regulation, introjected regulation, identified regulation, and extrinsic motivation with work engagement, but there is no correlation between 2 work motivation factors, is integrated regulation and work engagement in employees of PT BPR Shinta Daya. The results of this study provide implications on how management and counselors can assist employees in improving work engagement.

Keywords: perceived organizational support, work engagement, work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang menentukan efektifitas dan produktifitas organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud yakni para pekerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan. Saputra, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa karyawan memiliki andil secara aktif sebagai perencana, pelaksana serta pengendali dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan. Karyawan dituntut untuk berdedikasi pada organisasi melalui kreativitas, bakat, tenaga, serta tanggungjawab secara maksimal.

Disisi lain, organisasi juga membutuhkan karyawan yang dapat terikat dengan pekerjaannya. Rachmawati (2013) menyatakan bahwa keterikatan kerja berkaitan erat dengan *outcome* suatu organisasi, seperti produktivitas kerja karyawan, keuntungan yang diperoleh organisasi, loyalitas karyawan, serta kepuasan pelanggan. Maka dari itu organisasi perlu memperhatikan keterikatan kerja yang dimiliki karyawannya.

Keterikatan kerja adalah sikap dan pikiran yang positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang memungkinkan dirinya untuk berdedikasi dan menghargai dirinya secara fisik, kognitif dan afektif di tempat kerja (Schaufeli *et al.*, (2002). Menurut Schaufeli *et al.*, (2004) tinggi rendahnya *work engagement* dapat dilihat dari tiga aspek yaitu: *vigor*, yang didefinisikan sebagai karakteristik individu yang bekerja dengan penuh

semangat serta resiliensi yang tinggi ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya; *dedication* atau dedikasi dimaknai perasaan penuh makna, antusias, bangga terhadap pekerjaan serta memiliki rasa terinspirasi dengan tantangan pada pekerjaannya; *absorption* dimaknai dengan individu berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya sehingga memberikan persepsi waktu berjalan sangat cepat ketika sedang melakukan pekerjaan sehingga dirinya menghiraukan sekelilingnya. Individu dengan *work engagement* yang tinggi akan mengerahkan segala kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Hasil-hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa tingginya keterikatan kerja pada karyawan berhubungan dengan rendahnya *turnover intention* tingkat kinerja, motivasi kerja yang baik, lebih responsif terhadap perubahan, serta perasaan senang ketika bekerja serta kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Zhu *et al.*, 2023). (Aboramadan *et al.*, 2022).

Sebaliknya, rendahnya keterikatan kerja pada karyawan akan menghasilkan dampak negatif yang memengaruhi keterlibatan individu dalam meningkatkan produktivitas organisasi, seperti rendahnya kinerja karyawan (Ramadhan & Sahrah, 2021). Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap kurang peduli, sulit berkonsentrasi, dan kurang antusias terhadap pekerjaan, serta cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan kegiatan yang kurang produktif (Pri & Zamralita, 2017).

Menurut Job Demand Resources Model (JDR-Model) (Schaufeli, 2017), keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh terpenuhinya atau ketersediaan sumber daya pekerjaan yang berpengaruh terhadap proses motivasi dalam diri karyawan seperti dukungan atasan, variasi tugas, kesempatan pengembangan diri, dan lain sebagainya. Swarnalatha dan Prasanna (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan memberikan upaya maksimal dalam berkontribusi untuk mencapai target organisasi.

Sejalan dengan JDR Model (Schaufeli, 2017), menurut Mewengkang dan Panggabean (2016), salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan kerja adalah adanya dukungan organisasi yang dipersepsi positif oleh karyawan. Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* adalah suatu kepercayaan karyawan yang disebabkan karena adanya penilaian organisasi atas kontribusi karyawan serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya (Eisenberger, *et al.*, 1986). Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keterikatan kerja dalam suatu perusahaan. Adanya dukungan organisasi dapat menimbulkan persepsi serta keyakinan bahwa organisasi mampu menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan karyawan yang dimana hal tersebut akan berpotensi meningkatkan keterikatan kerja yang lebih baik. Persepsi dukungan organisasi juga meliputi upaya organisasi untuk memberikan penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan terhadap setiap karyawan sesuai dengan

usaha yang diberikan kepada organisasi (Mujiasih, 2015).

Menurut Khoiriyah, *et al.* (2020), dukungan organisasi dinilai karyawan sebagai tanda organisasi memberikan bantuan terhadap karyawan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik sekalipun saat menghadapi situasi penuh tekanan. Atas dasar norma timbal balik, dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menimbulkan komitmen karyawan untuk memenuhi kewajibannya dalam bertanggungjawab atas kesejahteraan organisasi sehingga ia akan membantu organisasi mencapai tujuannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Maka dari itu dengan adanya dukungan organisasi yang positif akan membuat karyawan memaksimalkan kinerjanya serta mampu berkomitmen dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut JDR Model, keterikatan kerja karyawan berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar individu, yang bersifat intrinsik seperti otonomi, maupun kebutuhan ekstrinsik (instrumental) seperti gaji dan hubungan dengan atasan. George dan Jones (2012) menyatakan bahwa adanya motivasi dalam diri individu dapat menimbulkan suatu dorongan secara psikologis yang dapat menentukan arah perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), serta tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan dorongan yang kuat dalam bekerja, mengarahkan

usaha yang besar untuk tujuan dan gigit dalam menghadapi kesulitan sehingga lebih terikat terhadap pekerjaannya.

Uraian yang telah dipaparkan di atas menjadi dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Oleh karena itu secara lebih lanjut peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian terkait hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif menggunakan tiga skala likert. Dengan jumlah 12 aitem skala keterikatan kerja, 12 aitem skala persepsi dukungan organisasi, dan 10 aitem skala motivasi kerja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Shinta Daya dengan sampel sebanyak 108 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi liner berganda dan *product moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS 20.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Berdasarkan hasil

analisis data terhadap hipotesis penelitian ini, maka hasil dari uji hipotesis mayor dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	Signifikansi	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik, <i>external regulation</i> , <i>introjected regulation</i> , <i>identified regulation</i> , dan <i>integrated regulation</i> dengan keterikatan kerja	0,701	0,000	Sangat signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor di atas, diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik, *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation* dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,701 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik, *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation* memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis minor. Adapun hasil dari uji hipotesis minor dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Minor I

Variabel	r	Signifikansi	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja	0,441	0,001	Positif dan sangat signifikan
Motivasi intrinsik dengan keterikatan kerja	0,385	0,038	Positif dan signifikan
<i>External regulation</i> dengan keterikatan kerja	0,149	0,028	Positif dan signifikan
<i>Introjected regulation</i> dengan keterikatan kerja	0,323	0,023	Positif dan signifikan
<i>Identified regulation</i> dengan keterikatan kerja	0,585	0,000	Positif dan sangat signifikan
<i>Integrated regulation</i> dengan keterikatan kerja	0,263	0,893	Tidak signifikan
Motivasi ekstrinsik dengan keterikatan kerja	0,512	0,000	Positif dan sangat signifikan

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Minor II

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)	Keterangan
Motivasi ekstrinsik dengan keterikatan kerja	0,070	0,371	Tidak signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor di atas, diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,441 dan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada polisi dan karyawan Gillet et al., (2013), Nabila dan Ratnawati (2020),

Maghfiroh & Mulyana (2022), yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Polisi atau karyawan merasa didukung oleh organisasinya (mendapat pengakuan, persetujuan, penghargaan terhadap pekerjaan) menunjukkan keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Pada variabel motivasi intrinsik dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,385 dan taraf signifikansi sebesar 0,038 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Engidaw (2021), Taris *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan konsekuensi intrinsik dari pekerjaan secara langsung seperti kepuasan, kebebasan, lebih terikat dengan pekerjaannya, mereka lebih semangat dalam bekerja, menikmati pekerjaannya dan tertantang untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, diketahui bahwa *external regulation* dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,149 dan taraf signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *external regulation* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan

akan penghargaan atau manfaat nyata lainnya memotivasi kerja karyawan yang berdampak pada keterikatan mereka pada organisasi (Engidaw, 2021).

Pada variabel *introjected regulation* dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,323 dan taraf signifikansi sebesar 0,023 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *introjected regulation* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hal ini sejalan dengan penelitian Van den Bosch dan Taris (2018) dan Taris, et al., (2020) yang juga menemukan hubungan positif antara *introjected regulation* dengan keterikatan kerja pada karyawan. Individu yang memiliki kebutuhan akan harga diri atau tekanan internal seperti malu dapat mendorong individu untuk melakukan usaha yang besar dalam pekerjaan dan terlibat penuh dalam pekerjaannya.

Kemudian, pada variabel *identified regulation* dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,585 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *identified regulation* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Van den Bosch dan Taris (2018) dan Taris, et al., (2020) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Identified regulation* dengan keterikatan kerja.

Pada variabel *integrated regulation* dengan keterikatan kerja memperoleh koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,263 dan taraf signifikansi sebesar 0,893 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis tidak diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *integrated regulation* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya.

Terakhir, pada penggabungan variabel motivasi ekstrinsik (*external regulation, introjected regulation, identified regulation, dan integrated regulation*) dengan keterikatan kerja memperoleh taraf signifikansi sebesar 0,371 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis tidak diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. BPR Shinta Daya.

Berdasarkan pemaparan analisis regresi seluruh faktor motivasi kerja dengan variabel keterikatan kerja, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja berhubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan. Dari kelima faktor dalam motivasi kerja, terdapat 4 faktor yaitu intrinsik, regulasi eksternal, regulasi introjeksi, regulasi identifikasi memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan. Sementara itu, 2 faktor motivasi kerja, yaitu regulasi terintegrasi dan penggabungan motivasi ekstrinsik (*external regulation, introjected regulation, identified regulation, dan integrated regulation*) tidak memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, pertama, sampel penelitian relatif homogen karena hanya diambil dari satu organisasi perbankan skala lokal sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian. Kedua, menurut Ryan dan Deci (2000), faktor yang mendorong Individu berperilaku (internal atau eksternal) dapat berbeda-beda disetiap budaya. Penelitian ini tidak mengkaji peran budaya sebagai faktor yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan keterikatan kerja, hal tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan hasil pada hubungan antara regulasi terintergrasi dan regulasi eksternal dengan keterikatan kerja berbeda dengan penelitian sebelumnya pada pegawai di Belanda. Pada saat melakukan uji coba aitem variabel motivasi kerja terdapat banyak aitem yang gugur, hal tersebut dikarenakan pelaksanaan uji coba hanya menggunakan subjek dengan jumlah yang sedikit, yakni 42 karyawan. Selain itu, penelitian lain juga perlu menguji peran variabel lain yang mungkin menjelaskan hubungan tidak langsung (memediasi) hubungan antara faktor regulasi terintergrasi dan regulasi eksternal dengan keterikatan kerja. Terakhir, penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*, dimana hanya dilakukan satu kali pengambilan data sehingga hubungan sebab akibat antar variabel tidak dapat dikonfirmasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja

secara bersama-sama berhubungan dengan keterikatan kerja. Secara parsial, persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan keterikatan kerja, sedangkan faktor motivasi intrinsik, regulasi eksternal, regulasi introjeksi, regulasi identifikasi memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan. Sementara itu, faktor regulasi terintegrasi dan penggabungan motivasi ekstrinsik (*external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation*) tidak memiliki hubungan dengan keterikatan kerja.

Analisis dalam penelitian ini juga memberikan hasil sumbangan efektif yang dapat dirincikan kembali bahwa *identified regulation* memberikan kontribusi lebih besar dalam memengaruhi keterikatan kerja pada karyawan yakni sebesar 27,729 persen. Selanjutnya terdapat dua variabel lain yang memberikan kontribusi tertinggi setelah *identified regulation*, yakni persepsi dukungan organisasi yang memberikan sumbangan efektif sebesar 11,51 persen dan motivasi intrinsik dengan sumbangan efektif sebesar 6,699 persen terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu kajian dan referensi terkait dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja. Selain itu, dapat dijadikan tambahan informasi terkait dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik, *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation* terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menguji dengan sampel yang lebih luas dari berbagai

organisasi atau memperluas sampel dengan karakteristik yang berbeda seperti organisasi sosial, pegawai negeri sipil atau militer agar dapat memperluas generalisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya perlu mengkaji peran faktor budaya dalam menjelaskan hubungan antara faktor-faktor pada motivasi kerja dengan keterikatan kerja serta perlu menguji peran variabel lain yang mungkin menjelaskan hubungan tidak langsung (memediasi) hubungan antara terintegrasi dan regulasi eksternal dengan keterikatan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya perlu melakukan uji coba alat ukur motivasi dengan menggunakan subjek dengan jumlah yang lebih besar agar aitem saat uji coba tidak banyak yang gugur. Penelitian selanjutnya perlu menguji model dari waktu ke waktu (*time series*), misalnya, untuk menguji sebab akibat timbal balik dimana keterikatan kerja dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan motivasi pada karyawan

Disisi lain, adapun saran untuk pihak manajemen atau konsultan (PT. BPR Shinta Daya) adalah dapat terus meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan dengan cara meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik seperti memberikan otonomi atau kebebasan bagi karyawan dalam mengelola tugasnya, menanamkan nilai-nilai penting dalam pekerjaan, menanamkan tanggung jawab dan rasa malu ketika tidak mampu menyelesaikan tugasnya serta memberikan imbalan yang menarik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Hamid, Z., Kundi, Y. M., & Hamawalawi, E. El. (2022). The Effect of Servant Leadership on Employees' extra-role behaviours in NPOs: The role of work engagement. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(1), 109-129. <https://doi.org/DOI: 10.1002/nml.21505>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Engidaw, A.E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(43), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- George, J.M., & Jones, G.R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55. <https://doi.org/10.1037/a0030066>
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Maghfiroh, A. T., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 593-606.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>

- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). 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(4), 1-12.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(6), 52-65. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: a ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational dynamics*, 46(2), 120-132. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.

- Swarnalatha, C., & Prasanna, T. S. (2013). Leveraging employee engagement for competitive advantage: Strategic role of HR. *Review of HRM*, 2(1), 1-6.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: A longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Van den Bosch, R., & Taris, T. (2018). Authenticity at work: its relations with worker motivation and well-being. *Frontiers of Communication*, 3, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2018.00021>
- Zhu, L.-L., Wang, H.-J., Xu, Y.-F., Ma, S.-T., & Luo, Y.-Y. (2023). The Effect of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention among Nurses: A Meta-Analysis Based on the Price–Mueller Model. *Journal of Nursing Management*, 2023(Figure 1), 1–14. <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>