

**KENIKMATAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERCAYA
TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN
*WORK ENJOYMENT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARDS
EMPLOYEE ENGAGEMENT***

¹Muhammad Fadhli, ²Fatin Hanifa

¹Departement of Psychology, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

e-mail : muhammadfadhli@fk.unsri.ac.id

ABSTRACT

Introduction *Employee engagement is how employees attach to work and the organization they are living in. Among those that can help in growing employee engagement is work enjoyment, namely how employees enjoy work. Then another factor is perceived organizational support, namely the support provided by the organization so that employees who work receive support in every job.*

Objective *This study aims to determine the role of work enjoyment and perceived organizational support for employee engagement in employees.*

Method *The quantitative survey approach used in this research involves as many as 171 employees through quota sampling. Collecting data used psychology scale that reflects the construct of each variable and then analyzed using multiple linear regression techniques.*

Result *The results of this study indicated that perceived work enjoyment and organizational support play a role in employee engagement with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$).*

Conclusion *Based on result, it showed that perceived work enjoyment and organizational support for employee engagement on employees.*

Keywords *employee engagement, work enjoyment, perceived organizational support, employee.*

ABSTRAK

Pendahuluan *Employee engagement merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang dijalannya. Diantara yang berperan dalam menumbuhkan employee engagement adalah work enjoyment yaitu situasi bagaimana karyawan menikmati pekerjaannya. Kemudian faktor lainnya adalah perceived organizational support yaitu dukungan yang diberikan organisasi agar karyawan yang bekerja mendapat dukungan dalam setiap pekerjaannya.*

Tujuan *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari work enjoyment dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada karyawan.*

Metode *Pendekatan kuantitatif survey digunakan dalam penelitian ini dengan melibatkan sebanyak 171 orang karyawan melalui quota sampling. Pengambilan data menggunakan skala psikologi yang mencerminkan konstruk masing-masing variabel kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda.*

Hasil *Berdasarkan temuan pada penelitian ini menunjukkan work enjoyment dan perceived organizational support berperan terhadap employee engagement pada karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$).*

Kesimpulan: *Hal tersebut menunjukkan bahwa work enjoyment dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada karyawan.*

Kata Kunci: *employee engagement, work enjoyment, perceived organizational support, karyawan*

Pendahuluan

Setiap karyawan yang bekerja tentunya diharapkan mampu optimal dalam mencurahkan perhatian kepada pekerjaannya. Perhatian yang diberikan itu berarti bahwa karyawan memiliki keterikatan secara emosional yang kuat dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendorong untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. (Saleh, 2014). Dampak lainnya akan menumbuhkan fokus serta efektivitas dalam bekerja (Katili, 2015). Melalui perhatian yang utuh pada pekerjaannya akan memunculkan rasa terlibat secara penuh berupa keterikatan dalam dirinya dengan status organisasi yang dijalannya disebut dengan *employee engagement* (Sun & Bunchapattanasakda, 2019).

Employee engagement diistilahkan dengan komitmen secara emosional serta intelektual kepada organisasi. Hal tersebut dikarenakan *employee engagement* merupakan motivasi karyawan secara psikologis yang terarah kepada psikofisiologis sehingga emosi dan kognitif positif yang dimiliki mampu untuk mengarahkan diri dengan tujuan agar dirinya terkelola dengan baik dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Byrne, 2022). Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa *employee engagement* melibatkan aspek secara total yang dimiliki oleh individu dalam organisasi tempat bekerja.

Keterikatan yang dimiliki oleh karyawan atau *employee engagement* akan berdampak kepada banyak aspek dalam kehidupan kerjanya. Diantaranya adalah peningkatan dalam produktivitas (Rahmatia, Mahdi, & Hayati, 2022), serta peningkatan dalam keterampilan karena karyawan telah memahami bagaimana identitas diri, oleh karena itu organisasi mulai memberikan perhatian khusus agar terciptanya kenyamanan dalam situasi dan kondisi ketika bekerja (Rosyanti & Mandasari, 2022).

Keterikatan pada karyawan akan berimbas kepada segenap kehidupan yang dijalani karena dapat menjadi tolok ukur dalam keterkaitan secara emosional yang dimiliki oleh karyawan (Syarif & Fadhli, 2023). Kemudian juga akan berdampak pada pengimplementasian etika dan perilaku yang positif oleh karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesatuan nilai yang dimiliki

karyawan sebagai individu bersama nilai yang ada pada organisasi sehingga karyawan akan meningkatkan performansi dan *menambah* pengetahuan yang dimiliki sehingga nantinya akan terjadinya peningkatan kontribusi positif pada organisasi tempat bekerja. (Bakker & Albrecht, 2018).

Menikmati pekerjaan merupakan suatu kondisi yang sebaiknya dimiliki oleh individu. Apabila individu telah menikmati profesi, jenis pekerjaan, dan hal yang berhubungan dengan dunia pekerjaan nantinya akan menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaannya (Fadhli & Syaf, 2020). Setiap karyawan tentunya akan melibatkan diri secara positif sehingga berdedikasi, punya motivasi yang tinggi, serta bertanggung jawab pada pekerjaan yang digelutinya apabila telah menikmati pekerjaannya atau disebut dengan istilah *work enjoyment* (Schaufeli et al., 2009). *Work enjoyment* merupakan kondisi berupa kenyamanan karyawan saat bekerja, sehingga berdampak pada penyelesaian tugas dengan baik, dan mampu untuk mengatasi setiap hambatan dalam tugas (Atkinson & Hall, 2011).

Work enjoyment akan berdampak kepada pekerjaan yang ditekuni. Hal tersebut apabila karyawan menikmati setiap pekerjaannya juga akan memotivasi untuk bekerja lebih giat (Chang, 2022). Semakin karyawan menikmati pekerjaan akan semakin menumbuhkan kreativitas dalam bekerja (An, 2019). Apabila karyawan menikmati pekerjaan yang digelutinya maka dia akan merasakan kenyamanan dan memunculkan minat dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak kepada *employee engagement* (Sirisetti, 2012). Sehingga dapat diketahui apabila karyawan memiliki *work enjoyment* maka akan berdampak kepada *employee engagement*.

Kemudian diantara faktor yang memengaruhi *employee engagement* adalah *perceived organizational support* yang didefinisikan sebagai sejauhmana karyawan merasakan dukungan dan penghargaan dari organisasi sebagai bentuk apresiasi karena kontribusi karyawan (Utomo et al., 2023). Apresiasi berupa fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta lingkungan emosional yang suportif akan berdampak kepada kontribusi

yang diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan (Nugroho & Puspitadewi, 2015). Semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan, tentunya akan berdampak pada kinerja yang meningkat sehingga akan berpengaruh pada semakin bagusnya usaha dan hasil organisasi (Kurtessis et al., 2017).

Perceived organizational support melibatkan beberapa sumber yang melatarbelakanginya, diantaranya adalah dukungan yang diberikan oleh atasan (May et.al., 2004). Hal tersebut dikarenakan dukungan secara sosial yang diberikan atasan akan berdampak kepada keamanan dan kenyamanan secara psikologis dalam bekerja. Lingkungan sosial yang penuh dengan keterbukaan dan saling mendukung juga akan berdampak kepada bagaimana karyawan bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh kepemimpinan, konteks organisasi, praktek HR dalam memfasilitasi karyawan, serta kondisi yang adaptif (Kurtessis et al., 2017).

Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan tersebut maka dilakukanlah penelitian untuk mengukur apakah ada peran dari *work enjoyment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif metode survei. Pengambilan sampel melalui teknik *quota sampling*. Penelitian ini melibatkan responden yaitu karyawan yang masih bekerja secara aktif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kepada masing-masing responden berbasis *online* sebanyak tiga skala yaitu, skala *employee engagement* (Y) dari The *Employee Engagement Scale* (EES) yang disusun oleh Shuck, Adelson, dan Reio (2016) yang diadaptasi oleh Okiwianti (2018) dengan reliabilitas alpha cronbach 0.925, skala *work enjoyment* (X1) dari

work preference inventory oleh Amabile, Hill, Hennessey, dan Tighe (1994) dengan reliabilitas alpha cronbach sebesar 0.703, kemudian skala *perceived organizational support* menggunakan skala yang disusun oleh Hutchison dan Sowa (1986) kemudian diadaptasi oleh Ardias (2015) dengan reliabilitas sebesar 0,913. Data dianalisis menggunakan teknik uji regresi linier berganda. Alat ukur dalam penelitian ini mengacu pada prinsip skala *likert*; menggunakan 4 kategori pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat tidak sesuai) dan 4 (sangat sesuai) untuk aitem favorabel dan 1 (sangat sesuai) dan 4 (sangat tidak sesuai) untuk aitem unfavorabel.

Hasil

Responden yang terlibat yaitu sebanyak 171 orang karyawan. Kemudian dilakukan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin yaitu diperoleh sebanyak 82 orang pria dan 89 orang wanita. Berikut pemaparan demografi responden:

Tabel.1 Demografi Responden

Jenis Kelamin	Rincian	Persentase %
Pria	82	48%
Wanita	89	52%
Total	171	100%

Kemudian pada tabel 2 diketahui besaran nilai *mean* empirik yang diperoleh *employee engagement* sebesar 51.45 > *mean* hipotetik yaitu sebesar 37.5 dapat diketahui *employee engagement* yang dikategorikan tinggi. Berikut didapatkan nilai *mean* empirik *work enjoyment* sebesar 45.52 > *mean* hipotetik yaitu 35 sehingga responden pada penelitian ini diketahui berdasarkan perolehan skor dikategorikan pada *work enjoyment* yang tinggi. *Mean* empirik variabel *perceived organizational support* didapatkan nilai 46.27 > nilai *mean* hipotetiknya yaitu 40 sehingga diketahui responden pada kategori *perceived organizational support* yang tinggi.

Tabel 2. Deskriptif Statistik

Variabel	Hipotetik					Empirik				
	Min	Max	Range	M	SD	Min	Max	Range	M	SD
<i>Employee Engagement</i>	15	60	45	37,5	7,5	36	60	24	51.45	6.18
<i>Work enjoyment</i>	14	56	42	35	7	30	56	26	45.52	5,37
<i>Perceived Organizational Support</i>	16	64	48	40	8	24	64	40	46.27	9.45

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Work Enjoyment, Perceived Organizational Support, Employee Engagement</i>	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 mengenai hasil uji hipotesis diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 ($p < 0,01$), sehingga diketahui terdapat peran yang signifikan antara *work enjoyment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat peran *work enjoyment*, *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* yang dimiliki karyawan dengan signifikansi 0.00 ($p < 0.05$).

Pembahasan

Hasil ini mendukung pemaparan oleh Sirisetti (2012) yang mengemukakan bahwa apabila karyawan menikmati pekerjaannya maka akan berpotensi untuk menumbuhkan *engagement*. Selain itu *perceived organizational support* juga memberikan peran yang signifikan pada *employee engagement* (Saks, 2006).

Employee engagement berbeda dengan *work engagement*. Secara esensi *work engagement* merupakan hubungan yang dimiliki oleh karyawan dengan pekerjaannya, *employee engagement* selain hubungan karyawan dengan pekerjaan juga mencakup hubungan yang dimiliki karyawan dan organisasi (Schaufeli, 2013). Selain itu *employee engagement* merupakan sejauhmana karyawan memiliki perhatian yang penuh dan meresapi kinerja dan peran mereka dalam organisasi (Saks, 2006).

Engagement merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar komitmen (Saradha & Patrick, 2011). Karyawan yang *engagement* akan menunjukkan sikap progresif ketika bekerja sehingga akan membangun reputasi dan nilai organisasi (Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, 2021). Apabila rasa positif telah terbangun tentunya akan berdampak pada produktivitas dalam bekerja dan akan berdampak kepada kemajuan organisasi (Pri & Zamralita, 2017). Hal itu disebabkan karena tingkat *engagement* berkorelasi secara positif dengan apa yang diberikan karyawan sebagai wujud komitmen kepada perusahaan (Angelia & Astiti, 2020).

Lingkungan yang tidak kondusif juga akan berdampak kepada *engagement*. Penelitian oleh Rasool et al. (2021) lingkungan yang dianggap *toxic* akan berdampak penurunan pada *employee engagement*. Hal tersebut berarti bahwa setiap karyawan tidak hanya membutuhkan fasilitas yang memadai saja namun juga kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan untuk menjalin hubungan (May et.al., 2004). Karena iklim organisasi, budaya kerja, dan fasilitas beragam, sebagaimana menurut Engelbrecht et.al (2017) yaitu integritas, etika dalam kepemimpinan, serta kepercayaan yang diberikan kepada pimpinan maupun instansi merupakan komponen penting. Selain itu, intervensi tempat kerja seperti pengembangan keterampilan pribadi, pengembangan sumber daya pekerjaan, pelatihan kepemimpinan, dan promosi kesehatan (Young, Glerum, Wang, & Joseph, 2018).

Karyawan yang bekerja akan memiliki orientasi dalam bekerja serta melakukan peningkatan terhadap kompetensi yang dimiliki, apabila menikmati pekerjaannya (Fossen, 2010). Karyawan yang menikmati pekerjaannya baik

pria maupun wanita akan berpotensi kepada *well-being* dan kepuasan dalam bekerja (Frederick & Lazzara, 2020). Selain itu, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan (Lee & Kuo, 2019). Sehingga dapat diketahui bahwa apabila karyawan menikmati pekerjaan yang dijalani akan memperoleh motivasi yang kuat untuk peningkatan potensi diri sehingga akan *engagement* pada organisasi.

Kemudian apabila kebutuhan sosial dan emosional karyawan terpenuhi, tentunya akan berkomitmen secara emosional, loyal terhadap organisasi dan memberikan dedikasi serta kontribusi kepada organisasi (Książek, Rożenek, & Warmuz, 2016). Hal tersebut juga dipengaruhi oleh keterlibatan kedua belah pihak, yaitu organisasi dan karyawan. Kesadaran untuk bertahan berarti menghasilkan suatu sikap untuk saling mendukung satu sama lain, yaitu organisasi berusaha menciptakan suasana dan kondusif serta karyawan juga mendukung dengan *engage* kepada organisasi (Ugwu, Onyishi, & Rodríguez-Sánchez, 2014).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya peran yang signifikan antara *work enjoyment* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan. Hal tersebut terjadi karena apabila karyawan menikmati pekerjaan yang digelutinya dan mendapatkan dukungan yang optimal oleh organisasi maka akan berdampak pada munculnya *engagement* atau keterkaitan secara penuh pada organisasi tersebut.

Limitasi dalam studi ini terbatas pada karakteristik sampel, karena masih belum melakukan klasifikasi subjek penelitian yang beragam, misalnya lama bekerja, jenis perusahaan, dan sebagainya. Saran yaitu diharapkan kepada penelitian selanjutnya agar melakukan elaborasi secara mendalam dengan variasi sampel dan dengan variabel lain.

Daftar Pustaka

An, C. (2019). The content and role of intrinsic motivation in creative work: The importance of seeking “enjoyment.” *Creativity Studies*, 12(2), 280–290.

- <https://doi.org/10.3846/cs.2019.6451>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Ardias, W. S. (2015). *Peran Perceived Organizational Support sebagai Moderator pada hubungan antara Job Stres dengan Intensi Turnover*. Universitas Gadjah Mada.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2), 88–105. <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Chang, J.K. (2022). *The predictive relationship between teaching experience and work absorption, work enjoyment, and intrinsic work motivation*. Liberty University.
- Douglas R. May Richard L. Gilson Lynn M. Harter. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Engelbrecht, A.S, Heine G, Mahembe, B. (2017). Integrity, Leadership of Ethics, Trust and Work Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 1–32.
- Fadhli, M., & Syaf, A. (2020). Peran Dukungan Sosial dan Implementasi RAB Value terhadap Work Engagement pada Civitas Akademika di Universitas Abdurrab. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(1), 57–65. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1311>
- Fossen. R. J. S. V. (2010). *Why We Work: An Investigation of Work Meaning Through Work Orientation*. The City University of New York.
- Frederick, C. M., & Lazzara, E. H. (2020). Examining gender and enjoyment: Do they

- predict job satisfaction and well-being? *Psychologist-Manager Journal*, 23(3–4), 163–176.
<https://doi.org/10.1037/mgr0000108>
- Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Katili, A. Y. (2015). Faktor-faktor penghambat efektivitas kerja petugas pelaporan progres fisik dan keuangan di lingkungan satuan kerja pengembangan kawasan pemukiman dinas pekerjaan umum provinsi gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, II(1), 21–30.
- Książek, D., Rożenek, P., & Warmuz, S. (2016). The impact of perceived organizational support on trust. A case study of a state universit. *World Scientific News*, 48, 28–38.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lee, Y.-D., & Kuo, C.-T. (2019). Principals' Transformational Leadership and Teachers' Work Motivation: Evidence From Elementary Schools in Taiwan. *The International Journal of Organizational Innovation*, 11(3), 90–113. Retrieved from <http://www.ijoi-online.org/>
- Nugroho, S., & Puspitadewi, N. W. S. (2015). Work Enjoyment dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Petrokimia Kayaku. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1), 9.
<https://doi.org/10.26740/jppt.v6n1.p9-17>
- Okiwianti, A. (2018). *Peran organizational trust sebagai variabel mediator pada hubungan antara perceived organizational support dan employee engagement karyawan generasi y*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Rahmatia, Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 422–434.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.364>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rosyanti, D. M., & Mandasari, V. (2022). Bibliometrik: Konsistensi work engagement dan korelasinya pada organizational outcome. *Jurnal Studi Sosial*, 7(1), 83–97.
<https://doi.org/10.25273/gulawentah.v7i1.12563>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saleh, R. (2014). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di badan pemberdayaan masyarakat, perempuan, dan keluarga berencana kota gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, I(2), 136–146.
- Saradha, H., & Patrick, H. . (2011). Employee Engagement in Relation to Organizational Citizenship Behavior in Information Technology Organizations. *Journal of Marketing and Management*, 2(2)(November), 74–90.
- Schaufeli, W. (2013). What is Engagement. In K. A. Catherine Truss (Ed.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 1–

- 37). New York: Routledge.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2016). The employee engagement scale; initial evidence for construct validity and implication for theory and practice. *Human Resources Management*.
- Siriseti, S. (2012). Employee Engagement Culture. *The Journal of Commerce*, 4(1), 2220–6043. Retrieved from <http://www.paradigmlearning.com/document>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Syarif, K., & Fadhli, M. (2023). Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 70–79.
- Teresa M. Amabile, Karl G. Hill, Beth A. Hennessey, and E. M. T. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377–400. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0198>
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: an Empirical Study on Smes Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.417>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330–1346. <https://doi.org/10.1002/job.2>