

PERAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (STUDI PADA KARYAWAN PT X)

Sylvia Kusumawati¹, P. Tommy Y.S. Suyasa²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: sylvia.705190212@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 26-07-2023, Revisi: 11-08-2023, Diterima untuk diterbitkan: 30-8-2023

ABSTRAK

Work engagement karyawan dapat ditimbulkan dari beberapa aspek salah satunya adalah *social support* yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran *social support* terhadap *work engagement*. Seperti perusahaan pada umumnya, PT X ingin mencapai tujuan atau target organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, PT X berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. *Social support* didefinisikan sebagai persepsi bahwa seseorang diperhatikan, dihargai, dan dicintai. *Social support* sebenarnya dapat berasal dari atasan, keluarga, sahabat, ataupun rekan kerja. Dalam penelitian ini, *social support* akan lebih berfokus pada rekan kerja. Sedangkan *work engagement* dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 152 orang yang merupakan karyawan PT X. Dalam pengumpulan data atau informasi mengenai *social support* peneliti menggunakan *Multidimensional Scale of Perceive Social support*. Sedangkan untuk *work engagement* dikumpulkan dengan menggunakan *Utrecht Work engagement Scale*. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi sederhana menunjukkan bahwa *social support* berperan positif terhadap *work engagement*, $F(1,150) = 39.945$, $p < 0.05$. Besar peranan *perceived social support* terhadap *work engagement* adalah 20.1%. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak *social support* yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Keterikatan Kerja, Karyawan PT X.

ABSTRACT

Employee work engagement can arise from several aspects, either one is social support from the work environment. The purpose of this research is to examine the role of social support in work engagement. Like most companies, PT X aims to achieve its organizational goals/targets. In its effort to achieve these goals, PT X strives to create a supportive work atmosphere. Social support is defined as the perception that one is noticed, valued, and loved. Social support can come from superiors, family, friends, or coworkers. In this study, the focus of social support will be on coworkers. Meanwhile, work engagement can be defined as a state where an individual is emotionally and intellectually committed to the organization (Lockwood, 2007). The study involved 152 participants who were employees of PT X. Data on social support were collected using the Multidimensional Scale of Perceived Social Support, while work engagement data were gathered using the Utrecht Work Engagement Scale. Based on the analysis using simple regression tests, the results showed that social support has a positive role in work engagement, $F(1,150) = 39.945$, $p < 0.05$. The magnitude of the perceived social support's role in work engagement is 20.1%. It can be concluded that the more employees receive a social support, the higher their level of work engagement.

Keywords: Social Support, Work Engagement, Employee PT X.

PT X merupakan perusahaan yang menyediakan layanan pemanduan dan penjadwalan bagi kapal yang akan masuk (berlabuh) dan keluar di berbagai pelabuhan laut, perairan darat, serta layanan mengenai kegiatan dari kapal-ke-kapal di lingkungan lepas pantai. Seperti perusahaan pada umumnya, PT X ingin mencapai tujuan atau target organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, PT X berusaha menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Sebagai hasilnya, beberapa karyawan merasa beruntung mendapatkan dukungan dari lingkungannya (atasan/rekan kerja) (RAA, *Personal Communication*, 23 Desember 2022). Dukungan dari lingkungan yang dirasakan dapat diistilahkan sebagai dukungan sosial. Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan sebagai penyediaan bantuan fisik, emosional atau instrumental yang dirasakan individu dari jaringan sosialnya (Nasurdin et al. 2018).

Beberapa penelitian (Nasurdin et al., 2018; Sonnentag et al., 2020), menyatakan bahwa *social support* dapat memprediksi *work engagement*. *Work engagement* dapat didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang diarahkan untuk memperoleh kebermaknaan di tempat kerja dan berhubungan positif dengan kinerja serta kesejahteraan karyawan (Sonnentag et al., 2020). Semakin tinggi *social support* maka semakin tinggi juga *work engagement*. *Social support* adalah salah satu kebutuhan dasar manusia, yang dalam pemenuhannya akan motivasi untuk bekerja.

Walaupun peran *social support* terhadap *work engagement* telah dijelaskan pada penelitian Sonnentag et al. (2020), namun penelitian tersebut belum menjelaskan peran *social support* khususnya oleh rekan kerja. Dalam konteks pekerjaan, *social support* dapat datang dari rekan kerja dan dari atasan atau *supervisor* (Nasurdin et al., 2018). Dalam penelitian Othman dan Nasurdin (2013) dijelaskan bahwa *social support* yang berasal dari rekan kerja merupakan sumber yang efektif dalam membantu karyawan mengatasi stress atau dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Selain dari rekan kerja, *social support* dapat juga berasal dari keluarga dan saudara. *Social support* yang berasal dari rekan kerja, keluarga, saudara boleh jadi lebih dirasakan sehari-hari oleh karyawan, dibandingkan *social support* dari sumber lainnya (atasan / *supervisor*).

Peran *social support* dalam memprediksi *work engagement* telah dijelaskan secara spesifik oleh Nasurdin et al. (2018). Namun dalam penelitian Nasurdin et al. (2018), belum terjelaskan bagaimana *work engagement* dapat diprediksi oleh *social support* pada partisipan yang berkarakteristik bukan perawat. Perawat dan karyawan non-perawat memiliki beberapa perbedaan; (a) seorang perawat wajib memiliki sertifikat keahlian/kompetensi, dan terikat dengan kode etik profesi yang menyebabkan perawat boleh jadi lebih memiliki komitmen dalam bekerja, (b) seorang perawat banyak menghadapi tugas yang terkait dengan pelayanan pada manusia, sedangkan non-perawat menghadapi tugas yang lebih variatif (tidak selalu dengan manusia); sehingga ada kemungkinan perawat lebih mudah mengalami kelelahan emosional yang membuat *work engagement*nya menjadi lebih rentan/rendah; dan (c) jam kerja perawat dibagi menjadi beberapa shift (pagi - sore, sore - malam, dan malam - pagi), sedangkan pada karyawan non-perawat hanya dari pagi hingga sore hari; sehingga perawat boleh jadi lebih banyak membutuhkan usaha untuk mempertahankan semangat (*vigor*) dan *work engagement*nya.

Dengan mempertimbangkan beberapa perbedaan antara perawat dan karyawan yang bukan perawat, boleh jadi prediksi *social support* terhadap *work engagement* (Nasurdin et al., 2018; Sonnentag et al., 2020) memiliki koefisien yang lebih besar, ataupun lebih kecil. Dengan demikian, penulis mengusulkan dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian kembali *social support* terhadap *work engagement* pada karyawan PT X.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya terutama karyawan PT X. Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk pengembangan Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya bidang sumber daya manusia. Selain itu untuk menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai *social support* dan *work engagement* karyawan. Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi literatur atau kajian bagi para perusahaan dalam melakukan pengelolaan dan pengembangan dalam bidang sumber daya

manusia serta menjadi kajian materi dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan terutama perihal *social support* dan *work engagement* karyawan.

Peran *Social Support* terhadap *Work Engagement*

Dalam menjelaskan *work engagement* berdasarkan *social support*, peneliti menggunakan teori *Conservation of Resources* (Hobfoll, 1989). Teori COR menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk melindungi sumberdaya mereka saat ini dan memperoleh sumberdaya baru. Tekanan psikologis terjadi dalam tiga kejadian; ketika ada ancaman hilangnya sumberdaya, hilangnya sumber daya aktual, dan kurangnya sumberdaya yang diperoleh setelah pengeluaran sumberdaya (Hobfoll, 1989). Dari perspektif ini, sumber daya didefinisikan sebagai hal-hal yang dihargai, terutama objek dan kondisi (Halbesleben et al., 2014). COR menyatakan bahwa kehilangan sumber daya semacam ini akan mendorong individu ke tingkat stres tertentu (Hobfoll, 1989). Pada kaitannya dengan teori COR, karyawan akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya jika kehilangan sumber daya dan hal ini bisa memperburuk sikap kerja. Salah satu faktor sumber daya yang dapat membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya adalah *social support*. *Social support* dapat berasal dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja (atasan/rekan kerja), namun pada penelitian ini peneliti berfokus pada *social support* dari rekan kerja.

H₁: *Social support* berperan secara positif dalam memprediksi *work engagement*

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif *non-experimental*, subjek dalam penelitian merupakan karyawan PT X dan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*.

Partisipan

Total partisipan awalnya berjumlah 153, namun ada satu orang yang tidak konsisten dalam pengisian sehingga hanya 152 orang partisipan yang layak digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini seluruh partisipan berpendidikan minimal S1 dan merupakan karyawan tetap di PT X dengan masa kerja satu tahun atau lebih dari satu tahun. Partisipan berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 63.8%, dan populasi tertinggi ada pada usia 22 - 25 tahun yaitu sebesar 80.9%. Terdapat 3 (tiga) divisi dengan jumlah populasi terbanyak yaitu Divisi Hukum, QHSSE, dan Manajemen Resiko (19.1%), Divisi Komersial (17.8%), serta Divisi Operasi dan DPA (15.1%), dan diantara semua partisipan 33.6% berada di level jabatan *supervisor/assistant manager/senior officer*.

Pengukuran

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada staf PT X melalui *whatsApp* grup para staf. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu laptop, *microsoft word*, *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dan *Google Form*. Pada variabel *social support* menggunakan alat ukur *Multidimensional Scale of Perceived Social Support Item (MSPSS)* yang disusun oleh Zimet et al. (1988). Jumlah *item* valid yang digunakan adalah 12 *item*. *Item* pernyataan yang ada di dalam alat ukur MSPSS hanya memiliki satu sifat *item* yaitu *item* positif (*favourable*), dengan skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert*. Sedangkan pada variabel *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli et al. (2002) sebanyak 17 *item* yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Item* pernyataan yang ada di dalam alat ukur UWES hanya memiliki satu sifat *item* yaitu *item* positif (*favourable*), dengan skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert*.

Alat ukur *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli et al. (2002) sebanyak 17 *item* yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang diukur dengan skala 0 – 6. Contoh *item vigor* “saya ... terus bekerja untuk waktu yang lama pada suatu waktu.” yang memiliki rentang jawaban 0 sampai dengan 6 dengan 0 = Kurang Sanggup dan 6 = Sanggup, *dedication* “saya merasa ... dengan pekerjaan saya.” yang memiliki rentang jawaban 0 sampai dengan 6 dengan 0 = Kurang Bangga dan 6 = Sangat Bangga, *absorption* “saat bekerja saya merasa ... keadaan di sekitar saya.” yang memiliki rentang jawaban 0 sampai dengan 6 dengan 0 = Tetap memperhatikan dan 6 = Bisa Menjadi Lupa Dengan. *Item* pernyataan yang ada di dalam alat ukur UWES hanya memiliki satu sifat *item* yaitu *item* positif (*favourable*), setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk alat ukur *work engagement* hasilnya setiap butir alat ukur *work engagement* valid dan memiliki *Cronbach’s Alpha* 0.887.

Social support diukur menggunakan alat ukur MSPSS (*Multidimensional Scale of Perceived Social support Item*) yang disusun oleh Zimet et al., (1988). Jumlah *item* valid yang digunakan adalah 12 *item* yang terdiri dari tiga aspek yaitu rekan kerja, *significant other*, dan keluarga yang diukur dengan skala 1 – 7. Contoh *item* rekan kerja adalah, “rekan kerja saya benar-benar berusaha membantu saya.”, yang memiliki rentang jawaban 1 = jarang 2 = cukup jarang 3 = agak jarang 4 = kadang-kadang 5 = agak sering 6 = cukup sering 7 = sering, *significant others* “kerabat/saudara saya sangat berusaha membantu saya.”, yang memiliki rentang jawaban 1 = jarang 2 = cukup jarang 3 = agak jarang 4 = kadang-kadang 5 = agak sering 6 = cukup sering 7 = sering, keluarga “keluarga saya ada disekitar saya saat saya membuthkan”, yang memiliki rentang jawaban 1 = jarang 2 = cukup jarang 3 = agak jarang 4 = kadang-kadang 5 = agak sering 6 = cukup sering 7 = sering. *Item* pernyataan yang ada di dalam alat ukur MSPSS hanya memiliki satu sifat *item* yaitu *item* positif (*favourable*), setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk alat *social support* hasilnya setiap butir alat ukur *social support* valid dan memiliki *Cronbach Alpha* 0.666.

Prosedur

Peneliti menyebarkan link kuesioner secara *online* menggunakan *Google Form* kepada partisipan, dimulai pada tanggal 1 Mei 2023 melalui salah satu perwakilan divisi SDM dan Umum PT X dalam penyebaran link kuesioner ke dalam grup *WhatsApp* para karyawan dengan link sebagai berikut: <https://bit.ly/SocialSupportdanPerceivedSupervisorSupport>

HASIL

Tabel 1

Gambaran Variabel Social Support

| No. | Indikator | Rerata | SD |
|-----|--|--------|------|
| 1 | Rekan kerja saya benar-benar berusaha membantu saya | 4.93 | 0.98 |
| 2 | Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari rekan kerja saya | 4.64 | 0.96 |
| 3 | Saya dapat membicarakan masalah saya dengan rekan kerja saya | 4.64 | 1.02 |
| 4 | Rekan kerja saya bersedia membantu saya membuat keputusan | 4.55 | 0.98 |
| 5 | Kerabat/saudara saya sangat berusaha membantu saya | 4.86 | 0.82 |
| 6 | Saya dapat mengandalkan kerabat/saudara saya ketika ada masalah | 4.97 | 0.75 |
| 7 | Saya memiliki kerabat/saudara dimana saya dapat berbagi suka dan duka | 4.72 | 0.86 |
| 8 | Saya dapat membicarakan masalah saya dengan kerabat/saudara saya | 4.85 | 0.90 |
| 9 | Keluarga saya ada di sekitar saya saat saya membutuhkan | 4.65 | 0.96 |
| 10 | Saya bisa berbagi suka dan duka dengan keluarga saya | 4.53 | 0.97 |
| 11 | Keluarga merupakan sumber kenyamanan bagi saya | 4.43 | 0.99 |
| 12 | Saya mempunyai keluarga yang peduli dengan perasaan saya | 4.35 | 1.03 |

Keterangan. (SD) = *Standard Deviation*.

Untuk mengetahui gambaran variabel penelitian *social support* ditinjau dari nilai rerata, penelitian menggunakan analisis *descriptive statistic*. *Social support* diukur dengan skala 1 – 7, dengan titik tengah alat ukur 3. Apabila meninjau nilai rerata, *social support* karyawan PT X tergolong tinggi ($M = 4.68$, $SD = 0.43$). Dengan demikian, *social support* dapat dikatakan tinggi karena skor di atas 3.

Tabel 2

Gambaran Variabel Work Engagement

| Dimensi | Mean | SD | Kategori |
|-------------------|------|------|----------|
| <i>Vigor</i> | 4.17 | 0.59 | Tinggi |
| <i>Dedication</i> | 4.34 | 0.67 | Tinggi |
| <i>Absorption</i> | 4.22 | 0.57 | Tinggi |

Keterangan. (SD) = *Standard Deviation*.

Untuk mengetahui gambaran variabel penelitian *work engagement* ditinjau dari nilai rerata, penelitian menggunakan analisis *descriptive statistic*. *Work engagement* diukur dengan skala 0 – 6, dengan titik tengah alat ukur 3. Apabila meninjau nilai rerata, *work engagement* karyawan PT X tergolong tinggi ($M = 4.24$, $SD = 0.56$). Dengan demikian, *work engagement* dikatakan tinggi karena skor diatas 3. Dari ketiga dimensi yang ada, *dedication* memiliki skor tertinggi ($M = 4.34$, $SD = 0.67$) dan dimensi *vigor* memiliki skor paling rendah ($M = 4.17$, $SD = 0.59$).

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.067. Jika nilai signifikansi data > 0.05 , maka distribusi normal. Setelah melakukan uji normalitas, nilai $p = 0.067 > 0.05$ yang berarti data terdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai signifikansi $p > 0.05$ maka data dinyatakan linear, hasil uji linearitas *social support* terhadap *work engagement* menunjukkan sebaran data linear $p > 0.66$ sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksi seberapa besar peran *social support* terhadap *work engagement*.

Tabel 3

Tabel Matriks Korelasi Social Support terhadap Work Engagement

| No | Variabel | Rerata | SD | 1 | 2 | 2A | 2B | 2C |
|----|--------------------------|--------|------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1 | <i>Social Support</i> | 4.68 | 0.43 | 1 | | | | |
| 2 | <i>Work Engagement</i> | 4.24 | 0.56 | 0.459* | 1 | | | |
| 3 | 2A (<i>Vigor</i>) | 4.17 | 0.59 | 0.481* | 0.926* | 1 | | |
| 4 | 2B (<i>Dedication</i>) | 4.34 | 0.67 | 0.391* | 0.920* | 0.775* | 1 | |
| 5 | 2C (<i>Absorption</i>) | 4.22 | 0.57 | 0.398* | 0.928* | 0.789* | 0.785* | 1 |

Keterangan. (SD) = *Standard Deviation*.

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat hasil korelasi antar variabel dan dimensi. Korelasi antara variabel *social support* dan *work engagement* tergolong signifikansi dengan hasil koefisien pada matriks korelasi yaitu $r = 0.459$. Demikian pula dengan korelasi antar dimensi *social support* dengan *work engagement*, dapat diketahui bahwa *social support* memprediksi dimensi *vigor* lebih besar yaitu $r = 0.481$ jika dibandingkan dengan dimensi *work engagement* yang lainnya. Selain itu, untuk mengevaluasi seberapa banyak varian *work engagement* yang diprediksi oleh varian *social support*, peneliti menggunakan uji regresi (*simple*

regression work engagement sebagai *dependent variable*). Berdasarkan uji analisis, *social support* memprediksi *work engagement* sebesar 20.1%, $F(1.150) = 39.945$, $\beta = 0.459$, $p < 0.001$. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak *social support* yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki partisipan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *social support* terhadap *work engagement* karyawan PT X. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa *social support* berperan positif terhadap *work engagement* karyawan PT X, semakin tinggi *social support* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Penelitian peran *social support* terhadap *work engagement* didasari oleh teori *Conservation of Resources* (COR), pada kaitannya dengan teori COR karyawan akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya jika kehilangan sumber daya dan hal ini bisa memperburuk sikap kerja. Salah satu faktor sumber daya yang dapat membuat karyawan nyaman dan *engaged* dengan pekerjaannya adalah *social support*. Ketika rekan kerja memberikan support seperti memberikan bantuan berupa informasi terkait pekerjaan dan dukungan secara emosional maka karyawan dapat merasakan *work engagement* dalam bentuk *vigor* atau semangat dalam pekerjaannya contohnya seperti merasa mampu mengatasi tekanan-tekanan dalam pekerjaan.

Namun, penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan. Kelebihan dari penelitian ini jika dibandingkan beberapa penelitian sebelumnya (Sonntag et al., 2020; Nasurdin et al., 2018) adalah; (a) penelitian ini dilakukan dengan populasi penelitian hanya karyawan PT X agar lebih homogen sehingga dapat menjamin korelasi antara *social support* dengan *work engagement*. Sedangkan pada penelitian sebelumnya mengambil populasi penelitian dalam jumlah yang lebih banyak yaitu populasi partisipan adalah seluruh pekerja yang ada pada negara asal penelitian, (b) proses pengambilan data penelitian ini menggunakan *Google Form* sehingga memudahkan karyawan PT X dalam mengisi kuesioner, sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan dengan menggunakan jaringan online profesional untuk dapat mengisi kuesioner. Keterbatasan atau limitasi dari penelitian ini jika dibandingkan beberapa penelitian sebelumnya (Sonntag et al., 2020; Nasurdin et al., 2018) yaitu; (a) penelitian ini hanya meneliti perusahaan yang bergerak dibidang pemanduan dan penjadwalan bagi kapal yang akan masuk (berlabuh) dan keluar di berbagai pelabuhan, (b) penelitian ini hanya berfokus untuk mencari apakah ada peran dari dukungan sosial terhadap keterikatan kerja di PT X tanpa mencari tahu lebih dalam peran dukungan sosial seperti apa yang paling dibutuhkan oleh karyawan.

Setelah melakukan penelitian peran *social support* terhadap *work engagement*, peneliti akan memberikan saran bagi penelitian selanjutnya. Penelitian mengenai *social support* terhadap *work engagement* masih terbilang sedikit karena mengingat banyaknya aspek lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan observasi terlebih dahulu mengenai kedua variabel tersebut dan mencari tahu lebih dalam peran dukungan sosial seperti apa yang paling dibutuhkan oleh karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa terdapat peran *social support* terhadap *work engagement*. Semakin tinggi *perceived social support*, semakin tinggi *work engagement*. Besar peranan *perceived social support* terhadap *work engagement* adalah 20.1%. Implikasi dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa untuk mendorong timbulnya *work engagement*, individu/karyawan perlu mempersepsi bahwa lingkungan sosial telah memberikan dukungan (*support*).

REFERENSI

- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR’s strategic role. SHRM Research.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083–1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Ales-rom, V. G. (2002). The measurement of engagement and burnout: A Two Sample Confirmatory. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Sonntag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning reattachment to work and work Engagement during the day: A look at day-level mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2