

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
(Suatu Studi Pada Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP  
Tasikmalaya Ciawi)**

**DRAF SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen**

Oleh,

**AJAT SUDRAJAT  
3402180062**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
2022**

## ABSTRAK

**Ajat Sudrajat. NIM 3402180062. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi). Dibawah bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Bapak Toto, S.E., M.M. (Pembimbing II).**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya *Employee Engagement* pada pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi yang diakibatkan oleh belum optimalnya *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pegawai di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi?; 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pegawai di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi?; 3) Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pegawai di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian sensus dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yang dijadikan objek penelitian adalah 33 orang responden sebagai pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 33 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik yaitu observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesiner atau angket.

Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dan terhadap *employee engagement* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi. Artinya jika *perceived organizational support* sudah baik maka *employee engagement* akan meningkat. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi. Artinya jika lingkungan kerja sudah baik maka *employee engagement* akan meningkat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi. Artinya jika *perceived organizational support* dan lingkungan kerja sudah baik maka *employee engagement* akan meningkat.

Diharapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, KCP Tasikmalaya Ciawi selalu berusaha meningkatkan *perceived organizational support* dan lingkungan kerja bagi pegawainya sehingga akan meningkatkan *employee engagement*.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja, Employee Engagement*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	12
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen .....	12
2.1.1.1 Pengertian manajemen.....	12
2.1.1.2 Fungsi manajemen .....	13
2.1.1.3 Prinsip-prinsip manajemen .....	13
2.1.1.4 Unsur-unsur manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18

2.1.3	<i>Perceived Organizaional Support</i> .....	19
2.1.3.1	Pengertian <i>Perceived Organizaional Support</i> .....	19
2.1.3.2	Aspek-aspek <i>Perceived Organizaional Support</i> .....	20
2.1.3.3	Indikator <i>Perceived Organizaional Support</i> .....	21
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.4.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	24
2.1.4.3	Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.4	Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.1.5	<i>Employee Engagement</i> .....	25
2.1.5.1	Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.1.5.2	Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i> .....	27
2.1.5.3	Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.1.6	Penelitian Terdahulu.....	30
2.2	Kerangka Pemikiran .....	32
2.3	Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Metode Penelitian yang digunakan .....	39
3.2	Definisi dan Operasional Variabel.....	40
3.2.1	Definisi Variabel.....	40
3.2.2	Operasionalisasi Variabel .....	42
3.3	Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1	Populasi .....	43
3.3.2	Sampel .....	44
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1	Sumber Data .....	45
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5	Teknik Analisis Data .....	47
3.5.1	Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee engagement</i> .....	47
3.5.2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>employee engagement</i> .....	50

3.5.3 Pengaruh <i>perceived organizational support</i> dan lingkungan kerja terhadap <i>employee engagement</i> .....	53
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.6.1 Tempat Penelitian.....	56
3.6.2 Waktu Penelitian.....	56
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
4.1.1.1 Profil PT Bank Mandiri Persero Tbk.....	57
4.1.1.2 Visi Dan Misi Bank Mandiri.....	59
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.....	59
4.1.2 Karakteristik Responden.....	63
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti.....	66
4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang <i>Perceived Organizational Support</i> pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi.....	66
4.1.3.2 Hasil Penelitian tentang Lingkungan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tasikmayala Ciawi.....	75
4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang <i>Employee Engagement</i> pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi.....	84
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	94
4.2 Pembahasan.....	11
1	
4.2.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	11
1	
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	11
2	

4.2.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Lingkung Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	11
3	

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	11
5	
5.2 Saran .....	11
5	

**DAFTAR PUSTAKA**

.....	<b>11</b>
7	

**LAMPIRAN-**

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>12</b>
1	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra survey <i>Employee Engagement</i> .....	6
Tabel 1.2 Hasil Pra survey <i>Perceived Organizational Support</i> .....	7
Tabel 1.3 Hasil Pra survey Lingkungan Kerja .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel .....	42
Tabel 3.2 Data Pegawai Berdasarkan Unit Bagian .....	44
Tabel 3.3 Pembobotan Nilai Jawaban.....	47
Tabel 3.4 Pedoman untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	48
Tabel 3.5 Pedoman untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	51
Tabel 3.6 Pedoman untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	66
Tabel 4.5 Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi .....	67
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan mampu menerapkan kebijakan secara adil kepada semua pegawai .....	67
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan sering memberikan uang lebih apabila saya bekerja diluar jam kerja.....	68
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mendapat fasilitas lebih apabila berkontribusi lebih dari biasanya .....	68
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan selalu memberikan dukungan baik materi/non materi kepada semua pegawai.....	69
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan selalu mendorong kontribusi setiap pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.....	69

Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan dukungan dalam pengembangan setiap pegawai .....	70
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai karena penilaian positif atas kontribusi pegawai pada perusahaan.....	71
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan selalu menghargai atas segala upaya lebih yang telah saya lakukan untuk perusahaan.....	71
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan jaminan kesehatan sebagai bentuk apresiasi dan perhatiannya terhadap kontribusi pegawai.....	72
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai pernyataan pihak perusahaan tidak pernah mengadakan acara rekreasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawainya.....	72
Tabel 4.16	Rekapitulasi tentang <i>Perceived Organizational Support</i> .....	73
Tabel 4.17	Pedoman interpretasi mengenai <i>perceived organizational support</i> ....	74
Tabel 4.18	Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi.....	75
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai pernyataan penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah cukup baik.....	76
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai pernyataan terdapat penerangan cadangan ditempat saya bekerja saat terjadi pemadaman listrik.....	76
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai pernyataan suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.....	77
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai pernyataan sirkulasi udara diruangan saya bekerja baik .....	77
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja ..	78
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai pernyataan suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat saya sedang bekerja .	79



Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan warna cat yang digunakan diruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja dan tidak membosankan .....	79
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan ruangan yang saya tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup, nyaman, bersih dan rapi.....	80
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.....	81
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan saya menjaga hubungan baik dengan atasan saya serta dengan sesama rekan kerja saya.....	81
Tabel 4.29 Rekapitulasi Tentang lingkungan kerja .....	82
Tabel 4.30 Pedoman interpretasi mengenai lingkungan kerja .....	83
Tabel 4.31 Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi .....	84
Table 4.32 Tanggapan responden mengenai pernyataan saya termasuk orang yang selalu bersemangat dan tidak mudah menyerah saat bekerja meskipun dalam keadaan sulit.....	85
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan .....	85
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tekun meskipun segala sesuatunya belum berjalan dengan baik.....	86
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai pernyataan dalam bekerja saya merasa penuh denganenergi dan merasa tangguh secara mental dalam bekerja .....	87
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai pernyataan saya sangat bersedia dengan adanya penambahan jam kerja (lembur) untuk dapat menyelesaikan target yang dicapai.....	87

Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa pekerjaan saya adalah pekerjaan yang penuh dengan makna, tujuan dan menantang .....	88
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya bersedia untuk mendedikasikan, mengorbankan tenaga, pikiran, waktu dan segala upaya saya demi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	88
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya sangat antusias dengan pekerjaan saya dan bangga dengan profesi pekerjaan yang saya lakukan .....	89
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya orang yang selalu siap mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan hingga lupa waktu .....	90
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai pernyataan ketika saya bekerja saya menjadi lupa tentang segala sesuatu yang ada disekitar saya ....	90
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa senang saat bekerja dengan penuh konsentrasi .....	91
Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.....	91
Tabel 4.44	Rekapitulasi tentang <i>employee engagement</i> .....	92
Tabel 4.45	Pedoman interpretasi mengenai <i>employee engagement</i> .....	93
Tabel 4.46	Rekapitulasi Data Penelitian .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Tasikmayala Ciawi.....	60

1. memberikan upah tambahan yang lebih besar dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja, sehingga akan mampu mempercepat menyelesaikan suatu target yang akan dicapai.
2. Bagi peneliti, karya tulis ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan untuk meneliti pada PT Bank Mandiri Persero Tbk. KCP Tasikmalaya Ciawi dan hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *employee engagement* dengan meneliti faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. 2017. *Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 51 Universitas Dharmawangsa. Hal1829-7463.
- Akbar, M. R. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batam*. Jurnal of Sosial and Industri Psychology. Vol. 2(1), 2252-6838.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi Y*. Jurnal Administrasi Publik. Vol37(2).
- Antony. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada keterikatan karyawan hotel berbintang 4 di Batam*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 2(1).
- Atmaja, J. P. 2019. *Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement performance melalui employee engagement CV Suryo Perkasa di Lombok*. Jurnal AGORA. Vol. 7(1).
- Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Budianto, A. T., dan Kartini, A. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Vol. 3(1).
- Catio, M., Sarwani, & Ruknan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota tangerang: Indigo Media.
- Christianty. 2016. *Burnout Ditinjau dari Employee Engagement*. Psikodimensia. Vol.15(2).
- Claudianty, G. S., dan Suhariadi, F. 2020. *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap employee engagemen*. Jurnal Fenomena. Vol. 29(2).
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287-292.
- Diana, S., dan Frianto, A. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.9(3).
- Elizar, dan Tanjung. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Firnanda, D. Y., dan Wijayati, D. 2021. *Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 9(3).
- Halisa, N. N. 2020. *Peran Manajemen Sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: literature review*. Jurnal ADI bisnis digital interdisiplin. Vol. 1(2), 14-22

- Hamdi, N. 2013. *Faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada harian Lombok pots di Mataram*. Jurnal Valid. Vol. 10(2).
- Kartono. 2017. *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout; Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kusendi, R., dan Ispurwanto, W. 2018. *Pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan keterikatan kerja pada PT. MCD*. Jurnal Jurusan Psikologi Universitas Bina Nusantara.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmad, T. A. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Layantara, I., dan Perdhana, M. S. 2021. *Analisis pengaruh job characteristic, perceived organizational support dan work environment terhadap job satisfaction dengan employee engagement sebagai variasi mediasi*. Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 6(8).
- Lestary, L., & Harmon. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurusan Riset bisnis dan investasi. Vol. 3(2).
- Mamesah, Kawet, & Lengkong. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado*. 2303-1174.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W. 2011. *Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi*. Fakultas Psikologi; Universitas Indonesia.
- Muhfizar, et. al. 2021. *Pengantar manajemen (teori dan konsep)*. Kota Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mujiasih. 2015. *Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement)*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 14(1).
- Muliana, D. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Mustika, S., dan Rahardjo. 2017. *Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement dan organizational citizenship behaviour*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 47(1).
- Pradana, B. R., dan Syarifuddin. 2019. *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada telkom corporate university center*. Jurnal e-Proceeding of Management. Vol. 6(1).
- Prasetyo, B., dan Jannah, L. M. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif teori dan aplikasi*. Makassar: Rajawali Pers.
- Pratama, R. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Purtunjung. 2017. *Hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan PTP Nusantara VIII (PERSERO) Dayeuh Manggung Doctoral dissertation*. Garut, Jawa Barat: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Putra, P. D., dan Sriathi, A. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6(9).
- Putri, N. C. 2019. *Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. Vol. 7(2).
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administtasi Bisnis. Vol. 8(2).
- Rais, I. S., dan Parmin. 2020. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akintansi.
- Rosiyana. 2019. *Innovatife Behavior at work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Diorganisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sahrah, A. 2017. *Perceived organizational support dan organizationan citizenship vehabior pada perawat rumah sakit*. JurnalInSight. Vol. 19(1), 1693 2552.
- Saripudin , J. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Silalahi, U. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sucahyowati, H. 2017. *Pengantar Manajemen*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan kombinasi (Mixed Method)* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supinganto, D. 2018. *Praktik manajemen*. Panca Tera Firma.
- Suryani, K., dan Foeh, J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan praktis aplikatif* . Bali: Nilacakra.
- Swambara, I. G., dan Rahyuda, A. G. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizatiol support (POS) Terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5(2), 810-837,
- Thesiasari, D. R. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan Konpensasi terhadap Employee Engagemen Pada CV. Perjuangan Steel*. Jurnal Manajerial Bisnis. Vol.2(3).

- Triastuti, A. D. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal of management Review. Vol. 2(2).
- Wahab, F. K. 2018. *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement Pada Karyawan*. Motivasi. Vol. 6(1).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CinemaXX LIPPO Plaza Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 5(2).
- Zulkarnain, dan Hadiyani. 2014. *Peranan komitmen organisasi dan employee engagement*. Jurnal Psikologi. Vol. 41(1), 17-33.