

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam pencapaian organisasi. Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Menurut Sihite (2018) sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Agar perusahaan mampu mencapai target dan tujuan organisasinya maka diperlukan karyawan yang mampu bekerja dengan performansi yang optimal terhadap organisasi.

Jika pengelolaan SDM yang baik dan terencana diabaikan, maka organisasi tentu tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran (Rozalinda, 2016). Organisasi atau perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Adanya keterikatan akan menguntungkan perusahaan atau organisasi, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan cenderung akan setia dan hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (Macey & Schneider, 2008). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya karena keterikatan karyawan menjadi faktor terpenting bagi kesuksesan perusahaan.

Menurut Macey dkk (2009), rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah, memiliki kelekatan pada perusahaan sehingga bertahan di perusahaan lebih lama, dan yang paling penting adalah dirinya memiliki pengabdian terhadap perusahaan sehingga mau menunjukkan kinerja terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaan dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Akbar, 2013).

Ketika karyawan sudah terikat, maka karyawan tersebut akan menikmati pekerjaannya dan memiliki semangat untuk memajukan perusahaan dimana

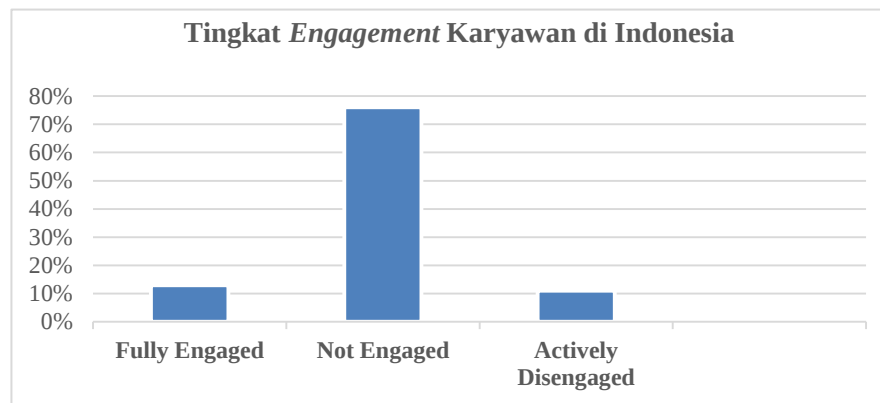
mereka bekerja. Keterikatan karyawan juga sering disebut-sebut sebagai faktor yang menunjang kesuksesan dan daya saing sebuah organisasi (Gruman & Saks, 2011). Keterikatan terjadi ketika karyawan mengetahui apa yang diharapkan, apakah mendapat sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan, apakah memiliki kesempatan untuk berpartisipasi terhadap pengembangan dan mendapatkan umpan balik serta merasa bahwa kontribusi yang diberikan terhadap organisasi dapat diterima atau diapresiasi (Batista dkk, 2009).

Hal ini menunjukkan bahwa tantangan bagi organisasi masa kini adalah mempertahankan sumber daya manusia terbaik mereka agar tetap berkomitmen pada organisasi. Dalam mempertahankan eksistensinya dalam pasar, setiap organisasi berkeinginan untuk memiliki keunggulan bersaing dari organisasi-organisasi lainnya dan *employee engagement* adalah opsi terbaik untuk mencapai keinginan tersebut (Qureshi, 2015).

Schaufeli & Bakker (2003) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. Meskipun banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan, namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah.

Seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 hasil penelitian Gallup tentang tingkat *engagement* pada karyawan di Indonesia sendiri menunjukkan tingkat *engagement* yang sangat rendah. Hasil survei yang dilakukan Gallup pada tahun 2013, menyebutkan bahwa 80% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* (tidak terikat) di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged* (merasa terikat dengan organisasi dan pekerjaannya), 76% *not engaged* (tidak terikat dengan pekerjaannya), dan 11% *actively disengaged* (memiliki keterikatan tetapi memusuhi organisasi) (Julita dan Andriani, 2017).

Tabel 1. 1 Grafik Hasil Survei Gallup tentang Tingkat *Engagement* pada Karyawan di Indonesia



Menurut Smith dan Markwick (2009), terdapat 80 persen pekerja di Inggris yang tidak benar-benar berkomitmen pada pekerjaan mereka, seperempat merasa tidak puas dan tidak ada “gairah” ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan yang disampaikan oleh Reily (Papalexandris, 2015), karyawan yang tergabung di dalam sebuah organisasi terlihat hanya sedikit peduli pada pekerjaannya. Mereka tidak peduli pada hal-hal yang menyangkut tujuan dan pengembangan sebuah organisasi dan kurang adanya rasa “memiliki” terhadap perusahaan sehingga karyawan bekerja hanya sekedar bekerja tanpa ada keinginan untuk mengembangkan perusahaan tempatnya bekerja.

Ketika melakukan wawancara di PT. Sumber Graha Sejahtera ditemukan fenomena bahwa karyawan yang bekerja disana diketahui memiliki tingkat *engage* (keterikatan) yang rendah. PT. Sumber Graha Sejahtera yang terletak di Kabupaten Muaro Jambi ini merupakan bagian grup dari Sampoerna Kayoe yang bergerak di bidang produksi kayu lapis dan triplek. Perusahaan ini dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain pada bidang serupa. Hal ini ditandai dengan pernyataan yang dilakukan pada salah satu karyawan yang bekerja di PT. Sumber Graha Sejahtera sebagai berikut :

“Saya bekerja tunggu ada suruhan dari bos aja, malas juga mau bekerja mbak disaat situasi lagi kayak gini. Kepikiran mau pulang aja”.

(Wawancara dengan subjek P yang dilakukan pada tanggal 04-08-2020)

Pernyataan yang senada juga diberikan oleh karyawan lainnya sebagai berikut :

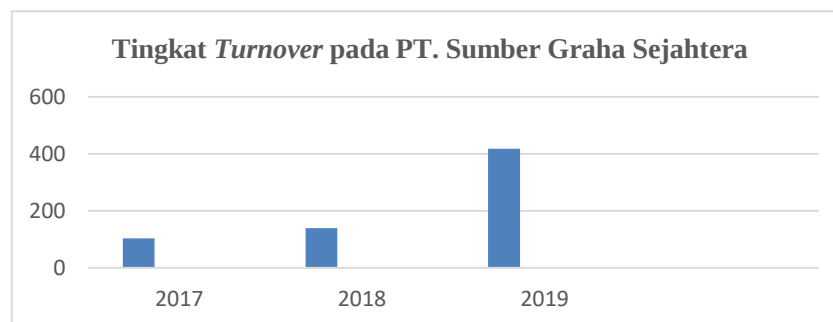
“saya ingin keluar dari sini secepatnya”.

(Wawancara dengan subjek B yang dilakukan pada tanggal 20-01-2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan pada karyawan produksi menghasilkan mereka tidak sepenuhnya merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaan yang mereka tempati saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki perilaku *not engaged* (merasa tidak terikat dengan pekerjaan dan perusahaan). Ketika individu tidak memiliki keterikatan dapat membawa dampak negatif seperti lari terhadap tugas dan tanggung jawab, memiliki kepercayaan yang rendah terhadap organisasi, meyakini bahwa dirinya baik-baik saja dan orang lain yang bermasalah, ketidakmampuan untuk menemukan solusi dari sebuah masalah, memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan, kelompok kerja, perannya dalam organisasi, mengisolasi diri, tidak akan mengemukakan secara terbuka mengenai pandangan negatifnya, tetapi akan menunjukkan rasa frustrasinya, baik secara diam-diam maupun terus terang (Panuju dan Mangundjaya, 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian Wongan (2014), performa organisasi yang buruk, karakteristik pekerjaan, perasaan tidak dibutuhkan oleh perusahaan, adanya persepsi buruk dari individu mengenai organisasi dan pekerjaannya dan citra organisasi yang buruk dapat mempengaruhi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya dan hal ini terlihat pada data yang didapatkan yaitu data *turnover* karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Data *Turnover* Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera



Sumber : Bagian HRD PT. Sumber Graha Sejahtera (2019)

Pada tabel 1.2 dijelaskan karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera yang telah meninggalkan perusahaan paling banyak terletak pada tahun 2019 yaitu sebanyak 418 orang. Tentu hal ini membuat perusahaan rugi baik secara materil atau non materil. Mereka beralasan untuk keluar dari perusahaan yaitu adanya kepentingan keluarga yang harus didahului, bagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang mereka, dan habis kontrak. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Tentunya untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan, maka perusahaan

harus mampu memahami apa yang diinginkan karyawannya agar bisa tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan pengelola organisasi, di mana baik buruknya organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan yang mereka miliki. Ketika karyawan telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, maka organisasi harus memberikan suatu bentuk balas jasa kepada karyawan. Adapun perusahaan yang memperhatikan dan menghargai kinerja karyawan dengan memberikan *reward* dalam bentuk kompensasi, promosi dan pengakuan akan membuat karyawan senantiasa menunjukkan perilaku yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain karyawan akan bekerja secara optimal.

Hal sebaliknya akan terjadi jika karyawan merasa bahwa dirinya tidak diperhatikan dan dihargai keberadaannya oleh perusahaan, maka akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan pada karyawan, timbulnya ketidakpuasan, dan tidak adanya *engagement* terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan dan performansi perusahaan (Mujiasih, 2015).

Menurut Mangundjaya (2012), untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (Mangundjaya, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2013), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

Melalui persepsi dukungan organisasi perusahaan dapat memberikan rasa hormat, kompensasi, promosi, akses informasi, dan bentuk dukungan lainnya yang dapat membuat karyawan menjalankan tugasnya dengan lebih baik (Panuju dan Mangundjaya, 2018). Para karyawan menunjukkan usaha dan dedikasi pada organisasi atau dengan kata lain kinerja, sebagai cara memperoleh insentif seperti gaji dan tunjangan serta keuntungan

sosialemosional seperti rasa percaya diri, penerimaan dan perhatian (Manurung, Parahyanti, dan Radikun, 2018).

Whittington dkk (2017) menyatakan bahwa keterikatan diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan pada pekerjaan dan organisasinya terlihat dari sikap dan kebiasaan dalam menjalankan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan perilaku-perilaku yang kontraproduktif. Perilaku kontraproduktif yang muncul antara lain menarik diri dari organisasi, memiliki tingkat absensi yang tinggi, dan menunjukkan keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga dapat memengaruhi performa karyawan lain dan memiliki dampak tidak langsung pada organisasi. Sementara itu, Kahn (1990) juga menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan sama dengan melepaskan diri dari tugas dan tanggung jawab, tidak merasa terikat baik secara fisik, kognitif atau emosi selama bekerja.

Dalam usahanya meningkatkan komitmen karyawan, banyak organisasi yang memberikan dukungan organisasional, tujuannya untuk memuaskan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras sesuai komitmen perusahaan terhadap manfaat organisasi itu sendiri. Padahal, tidak semua karyawan merasakan dukungan organisasi. Dampak negatif yang terjadi bila karyawan di suatu organisasi tidak merasakan dukungan organisasi adalah merasa tidak nyaman dalam melakukan tugas di perusahaan, ketidakpuasan kerja, sering terlambat ke kantor, tidak semangat dalam bekerja, pekerjaan menjadi di tunda-tunda, dan tidak ada komitmen serta tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi.

Senada dengan pernyataan tersebut, Susmiati dan Sudarma (2015) mengatakan adanya penilaian negatif dari karyawan terhadap perlakuan-perlakuan yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada rendahnya tingkat *perceived organizational support* sehingga mengakibatkan munculnya sikap pasif dari karyawan ketika bekerja, mulai tidak peduli terhadap pekerjaan dan kewajibannya yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Aksu & Kasalak (2014), apabila persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat menimbulkan sinisme di kalangan karyawan. Karyawan akan merasa acuh dan tidak percaya dengan perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi, dan karyawan tentunya tidak akan

pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja (Mujiasih, 2015).

Menurut Eisenberger dan Huntington dalam Satriya dan Hadi (2018), karyawan dan perusahaan memiliki hubungan timbal balik, dimana perusahaan mengharapkan performa yang tinggi kepada karyawan mereka dengan mengurangi perilaku absen dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga organisasi menawarkan imbalan berupa gaji, jaminan sosial, maupun pemenuhan sosioemosional seperti pengakuan dan rasa dihargai oleh perusahaan. Hubungan timbal balik tersebut yang menghasilkan keuntungan yang didapatkan oleh karyawan dan perusahaan.

Dukungan persepsi organisasi akan sangat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan dukungan persepsi organisasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan sebagai bentuk bahwa perusahaan menghargai dan peduli akan kesejahteraan karyawannya sendiri. Karyawan yang merasa bahwa keberadaan dan kinerjanya dihargai oleh perusahaan akan memiliki dukungan persepsi organisasi yang positif dan kemudian akan berdampak pada keterikatan karyawan (Julita & Indriani, 2017).

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *perceived organizational support* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
2. Bagaimana gambaran *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
3. Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?

4. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
5. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan usia pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
6. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan jabatan pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
7. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi dua, yakni tujuan umum dan tujuan khusus:

1.3.1 Tujuan Penelitian Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.

1.3.2 Tujuan Penelitian Khusus

Adapun secara khusus tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui gambaran *perceived organizational support* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi
3. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
4. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan usia pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
5. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan jabatan pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?
6. Apakah ada perbedaan *employee engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menyajikan hasil yang empiris terhadap hubungan *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.
2. Menyajikan hasil yang empiris tentang perbedaan *perceived organizational support* pada karyawan bagian produksi berdasarkan, jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja.
3. Dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan pemasaran dalam tinjauan psikologis.
4. Memberikan kontribusi dalam memperkaya sumber keilmuan psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi dalam kajian *perceived organizational support* dan *employee engagement*.
5. Sebagai sarana pengembangan wawasan bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan dan menambah pengetahuan bagi peneliti dalam hal penelitian ilmiah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi untuk mengetahui tingkat *perceived organizational support* yang dilihat dari seberapa terikatnya karyawan pada perusahaan tersebut.

1.4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, masih terbuka kesempatan untuk melanjutkan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi, dengan mengambil topik kajian yang berbeda dengan topik kajian dalam penelitian ini, guna menumbuhkan kualitas khasanah ilmu pengetahuan, *employee engagement* dan *perceived organizational support* yang sesuai dengan situasional di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas tentang hubungan antara *employee engagement* dengan tingkat *perceived organizational support* di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dalam penelitian ini Variabel X adalah *perceived organizational support* sedangkan variabel Y adalah

employee engagement. Berdasarkan jenis waktu penelitian, menggunakan analitik *cross-sectional*. Analisis data menggunakan SPSS atau JASP. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder dari PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran alat ukur berbentuk skala yaitu skala *perceived organizational support* dan skala *employee engagement* kepada responden. Metode pengumpulan data ialah menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *employee engagement* dengan metode analisis data. Teknik analisis data yang digunakan mencakup statistika deskriptif, dan pengujian hipotesis melalui uji korelasi dengan menggunakan *Pearson's Correlation*, uji beda dengan menggunakan *T Test Independent Sample* dan *F Test*. Penelitian ini akan dilakukan pada periode Oktober 2021 di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi.

1.6 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan suatu pernyataan bahwa penelitian yang dilakukan berbeda atau bisa juga bersifat melengkapi penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian digunakan sebagai tinjauan dalam penelitian ini, sebagai bahan pertimbangan dalam hal keaslian dan bahan tinjauan yang mendasari perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu. Keaslian penelitian ini akan diungkap berdasarkan pembahasan beberapa penelitian terdahulu, yang nantinya dapat membedakan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya. Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu (lihat tabel 1.3).

Tabel 1. 3 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	- Rina Kurniasari Umi Anugerah Izzati	Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i> Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Barat	- Persepsi Dukungan Organisasi - <i>Employee Engaegement</i>	Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi <i>employee engagement</i> , sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang

						dimiliki Pegawai Negeri Sipil, maka semakin rendah pula <i>employee engagement</i> nya.
2.	- Karlin Chandra - Tjiang Setiawan	Winarto Roy	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Karyawan pada PT. Wahana Wirawan	- <i>Perceived Organizational Support</i> - <i>Employee Engagement</i> - <i>Turnover Intention</i>		- Hipotesis pertama menyimpulkan <i>perceived organizational support</i> dan <i>employee engagement</i> secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. - Hipotesis kedua menyimpulkan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. - Hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	- Franes Pradusua - Indarto Santoso	Djoko	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, dan Stress Kerja</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur)	- <i>Perceived Organizational Support</i> - <i>Leader-Member Exchange, Stress Kerja</i> - <i>Turnover Intention</i> - <i>Employee Engagement</i>	- <i>Perceived Organizational Support</i> - <i>Leader member exchange</i> - <i>Stres kerja</i> - <i>Perceived organizational support</i>	- <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> - <i>Leader member exchange</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> - <i>Stres kerja</i> berpengaruh negatif terhadap <i>employee engagement</i> - <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

						- <i>Leader member exchange</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> - Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> - <i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.
4.	Endah Mujiasih	Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i>) dengan Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	- Persepsi Dukungan Organisasi	- Keterikatan Karyawan	Hipotesis penelitian ini adalah semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi <i>employee engagement</i> karyawan	
5.	- Santi Julita - Iin Andriani	Dukungan Organisasi yang dirasakan dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh	- Persepsi Dukungan Organisasi	- Keterikatan Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan yang dimiliki	

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Adapun persamaannya adalah variabel yang digunakan yaitu *employee engagement* dan *perceived organizational support*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang lain yaitu, responden penelitian, jumlah responden yang digunakan, karakteristik responden, lokasi penelitian, dan skala yang digunakan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Jambi dengan responden penelitian karyawan yang terdaftar di PT. Sumber Graha Sejahtera. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional.

Berdasarkan bukti-bukti dari keaslian penelitian yang telah dipaparkan diatas tidak terdapat penelitian yang serupa dengan yang diajukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian- penelitian yang ada sebelumnya. Hal ini

tentu dapat menjadi bukti bahwa penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian yang asli dari hasil karya peneliti sendiri.