

## ***The Effect of Perceived Organizational Support and Work Meaning on Job Performance Mediated by Work Engagement at PT. Anil Lasakka***

### **Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Meaning Terhadap Job Performance Dimediasi Oleh Work Engagement Pada PT. Anil Lasakka**

**Anidya Rahma<sup>1</sup>, Andre Dwijanto Witjaksono<sup>2</sup>, Anang Kistyanto<sup>3</sup>**

Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2,3</sup>

[anidya.23090@mhs.unesa.ac.id](mailto:anidya.23090@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [andredwijanto@unesa.ac.id](mailto:andredwijanto@unesa.ac.id)<sup>2</sup>, [anangkistyanto@unesa.ac.id](mailto:anangkistyanto@unesa.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of perceived organizational support and work meaning on job performance, with work engagement as a mediating variable, among employees of PT. Anil Lasakka in Kendari City. This research is motivated by the continued fluctuation in employee performance, which is influenced by limited organizational support, differences in perceptions of the meaning of work, and uneven levels of work engagement in the workplace. This study used a quantitative approach with the Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS software. Data were obtained from 133 employees of PT. Anil Lasakka through questionnaires. The results show that perceived organizational support and work meaning have a significant effect on work engagement. Furthermore, work engagement has an effect on job performance. However, perceived organizational support and work meaning did not have a direct significant effect on job performance. A mediation test showed that work engagement did not significantly mediate the effect of perceived organizational support on job performance, but it did significantly mediate the effect of work meaning on job performance. This finding suggests that improving employee performance is more effectively achieved through increased work engagement driven by work meaning, rather than relying solely on administrative organizational support. The results of this study can be used as a consideration by company management in designing human resource management policies to improve employee engagement and performance.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Work Meaning, Work Engagement, Job Performance.*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support dan work meaning terhadap job performance, dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Anil Lasakka di Kota Kendari. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih fluktuatifnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh terbatasnya dukungan organisasi, perbedaan persepsi makna kerja, serta tingkat keterlibatan kerja yang belum merata di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Data diperoleh dari 133 karyawan PT. Anil Lasakka melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support dan work meaning berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Selanjutnya, work engagement berpengaruh terhadap job performance. Namun, perceived organizational support dan work meaning tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap job performance. Uji mediasi menunjukkan bahwa work engagement tidak memediasi pengaruh signifikan perceived organizational support terhadap job performance, tetapi mampu memediasi pengaruh signifikan work meaning terhadap job performance. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dicapai melalui peningkatan keterlibatan kerja yang didorong oleh makna kerja, dibandingkan hanya mengandalkan dukungan organisasi yang bersifat administratif. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support, Work Meaning, Work Engagement, Job Performance.*

## 1. Pendahuluan

Pendahuluan Kinerja karyawan (*job performance*) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, yang mencerminkan efektivitas strategi sekaligus pencapaian individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, 1997). Kinerja merupakan indikator penting untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks (Uçar, H., & Kerse, 2022). Berbagai penelitian sebelumnya menyoroti bahwa kinerja dipengaruhi oleh dukungan organisasi (*perceived organizational support/POS*), makna kerja (*work meaning*), dan keterlibatan kerja (*work engagement*). POS diyakini mampu meningkatkan keterlibatan yang berdampak langsung pada kinerja (Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, 2021; Saeed, S., & Hussain Ch, 2021; Fridayanti et al., 2022). Selain itu, makna kerja memberikan dorongan psikologis yang membuat pekerjaan terasa penting dan berharga sehingga meningkatkan keterlibatan kerja (Steger, 2016; Nugroho, 2021; Alfian, A., Giovani, Y. M., Wibisono, J., Angiyatna, D., Natanael, J., & Sinambela, 2021). POS dan makna kerja dapat memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran *work engagement* sebagai mediator (Sheng & Jing, 2023; Shang, 2022).

Secara teoritis hubungan tersebut terlihat positif, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan. Musenze et al., (2022) menemukan bahwa rendahnya engagement justru menurunkan makna kerja dan berdampak negatif pada kinerja. (Rhoades, L., & Eisenberger, 2002) bahkan menunjukkan bahwa dalam struktur kaku, POS dapat memicu ketergantungan berlebihan yang tidak selalu meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh Karatepe & Aga., (2016) yang menemukan bahwa POS tidak otomatis meningkatkan kinerja jika tidak selaras dengan tujuan pribadi karyawan. Fenomena ketidakkonsistenan ini terlihat nyata di PT. Anil Lasakka, di mana data internal tahun 2024 menunjukkan fluktuasi kinerja dan pengurangan 16 staf yang memicu kecemasan. Hasil wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa POS masih terbatas pada aspek administratif, sementara dukungan pelatihan dan fasilitas fisik sangat minim. Akibatnya, keterlibatan kerja menjadi tidak merata, terjadi masalah selisih setoran, serta muncul keluhan pelanggan terkait kualitas pelayanan yang tidak konsisten.

Tujuan Penelitian Berdasarkan adanya kesenjangan antara teori dan fenomena di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara *perceived organizational support*, *work meaning*, *work engagement*, dan *job performance* dalam konteks organisasi lokal di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah POS dan *work meaning* merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja, serta mengeksplorasi sejauh mana *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, sebagaimana yang juga dianalisis oleh (Junça Silva, A., & Lopes, 2023). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik dan menawarkan solusi praktis bagi PT. Anil Lasakka dalam meningkatkan produktivitas serta memberikan rekomendasi nyata bagi industri energi dan layanan serupa.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1.1 Job Demands-Resources (JD-R) Model

Teori utama dalam penelitian ini adalah JD-R Model yang dikembangkan oleh Demerouti, (2001) dan diperluas oleh (Bakker, A. B., & Demerouti, 2007). Berdasarkan teori ini, *job demands* merujuk pada aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun mental secara terus-menerus dan dapat menimbulkan stres apabila tidak dikelola dengan baik. Sementara itu, *job resources* adalah aspek pekerjaan yang berfungsi membantu individu mencapai tujuan pekerjaannya, mengurangi dampak dari *job demands*, serta mendorong pertumbuhan dan keterlibatan kerja.

Peneliti memilih JD-R Model sebagai teori utama karena teori ini relevan dengan variabel-variabel yang peneliti teliti. Dalam konteks penelitian ini, *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Meaning* termasuk dalam kategori job resources, yang berperan dalam meningkatkan Work Engagement. Selanjutnya, *Work Engagement* berkontribusi positif terhadap peningkatan *Job Performance* yang berarti semakin tinggi tingkat *work engagement* (keterlibatan kerja) seorang karyawan, maka semakin baik pula *job performance*-nya (kinerja kerjanya). Dengan demikian, teori ini secara sistematis menjelaskan hubungan antar variabel yang peneliti teliti.

### 2.1.2 Perceived Organizational Support (POS)

POS adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Dukungan ini tidak hanya bersifat materi, tetapi juga mencakup kesempatan pengembangan diri (Bernarto., 2020).

- a. Faktor-faktor: Keadilan prosedural, dukungan atasan, penghargaan organisasi (gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi), pelatihan, dan ukuran organisasi (Anggraini, 2021).
- b. Dimensi: Menghargai kontribusi, mempertimbangkan nilai karyawan, ketersediaan bantuan saat ada masalah, kepedulian pada kesejahteraan dan kepuasan, kesesuaian kualifikasi kerja, serta apresiasi terhadap pendapat dan pencapaian karyawan (Eisenberger et al., 2019).

### 2.1.3 Work Meaning

Makna kerja merupakan pemahaman individu terhadap lingkungan kerja dan identitasnya sehingga mampu beradaptasi (Febby Ariyanti et al., 2022). Hal ini melibatkan pengalaman subjektif di mana pekerjaan dianggap memiliki tujuan hidup dan manfaat bagi kebaikan bersama (Alfian et al., 2021).

Menurut Albrecht & Marty (2021) mengungkapkan bahwa terdapat 4 (empat) komponen utama dalam proses terbentuknya *meaningful work*.

- a. Pemahaman dan penerimaan tujuan pekerjaan  
Individu harus memahami dan menerima tujuan pekerjaan agar merasa memiliki makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat tercapai dengan menyediakan tujuan yang jelas dan terukur, serta memastikan bahwa individu memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan tersebut.
- b. Perasaan kompetensi dan pengaruh  
Individu perlu merasa memiliki kemampuan dan pengaruh untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Hal ini dapat tercapai dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan pada kesempatan untuk terus mengembangkan pada keterampilan dan juga pengetahuan.
- c. Rasa nilai dan pengakuan  
Individu yang perlu merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai dan mendapatkan pengakuan dari orang lain. Hal ini dapat tercapai dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta memastikan bahwa individu merasa dihargai dan diakui oleh rekan kerja dan atasan.
- d. Kepuasan dan motivasi  
Individu perlu merasa puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat tercapai dengan memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan, memungkinkan keterlibatan kerja mereka.
- e. Komponen Pembentuk: Pemahaman tujuan kerja, perasaan kompetensi, rasa nilai/pengakuan, serta kepuasan dan motivasi.

- f. Dimensi: *Positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation* (Steger & Duffy., 2012).

#### 2.1.4 Work Engagement

Pada *Work engagement* merujuk pada keterlibatan emosional dan intelektual yang tinggi dari karyawan dalam pekerjaan mereka, organisasi, manajer, atau rekan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi penerapan kebijakan organisasi dalam pekerjaan (Jankelová & Skorková, 2021). Peneliti meyakini bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih energik, fokus, dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap performa kerja mereka. Menurut Wen & Musaddad (2023) *work engagement* adalah sikap di mana karyawan merasa bertanggung jawab secara pribadi terhadap keberhasilan institusi dan berusaha untuk menyelaraskan diri dengan tujuan institusi tersebut.

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Shang (2022) dan Junça & Lopes (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka lebih produktif, memberikan layanan terbaik, memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan lebih setia pada institusi dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat. Peran penting *work engagement* sangat berkontribusi dalam membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif.

*Work engagement* memiliki dua dimensi dari (Schaufeli & Salanova, 2006), sebagai berikut :

##### 1) Vigor

Vigor mengacu pada kondisi dimana karyawan telah menunjukkan mental yang stabil dan memiliki energi yang relevan di tempat kerja, Hasrat untuk bekerja keras melalui upaya yang dikerjakan dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi selama bekerja.

##### 2) Dedication

Mengacu pada kondisi dimana karyawan ikut terlibat dalam pekerjaan dan mampu menghadapi tantangan kerja, memperoleh kebanggaan atas pekerjaan, memiliki arti, antusiasme tinggi, bermanfaat untuk tempat kerjanya dan memperoleh inspirasi dari pekerjaan yang dikerjakan.

##### 3) Absorption

Mengacu pada kondisi dimana karyawan merasa ikut terlibat penuh pada pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan sehingga tanpa disadari waktu bekerja berlalu dengan cepat sehingga individu merasa sukar untuk dapat memisahkan diri dari pekerjaan.

- a. Dimensi: *Vigor* (energi mental), *Dedication* (antusiasme dan kebermaknaan), serta *Absorption* (konsentrasi mendalam) (Schaufeli & Salanova, 2006; Alfian & Sinambela, 2021).

#### 2.1.5 Job Performance

Menurut Motowidlo & Schmit (1997), *job performance* dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, yang sering diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Sementara itu, menurut Darvishmotevali & Ali (2020) konsep *job performance* merujuk pada pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Campbell & Sager (1993) mengemukakan *performance* bukan merupakan hasil kerja atau konsekuensi dari perilaku, tetapi perilaku itu yang disebut sebagai *performance*. Hal ini menentukan perbedaan antara *performance*, *effectiveness* dan *productivity*. Faktor Pengaruh: Faktor organisasi (tuntutan tugas/peran), faktor individu (masalah keluarga/ekonomi/pengetahuan), dan faktor lingkungan (teknologi/politik) (Robinson et al., 2003).

Menurut Diamantidis & Chatzoglou (2019) *job performance* merujuk pada sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. *Job performance* sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai

persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan (Kolb, 1998).

Dari berbagai definisi yang dikemukakan diatas, maka peneliti mendefinisikan *job performance* sebagai perilaku dari kombinasi kemampuan, sifat dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai organisasi. Nilai organisasi dapat dilihat berdasarkan mutu kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai efektivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai kurun waktu ertentu dan ketepatan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan.

a. *Task performance*

1. Saya secara konsisten mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.
2. Saya melakukan metode kerja dengan baik.
3. Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dari saya.
4. Saya merencanakan pelaksanaan pekerjaan saya dengan menentukan tindakan, tenggat waktu, dan prioritas.
5. Saya merencanakan tindakan sesuai dengan tugas dan rutinitas organisasi saya.

b. *Contextual performance*

1. Saya mengambil inisiatif untuk meningkatkan hasil saya di tempat kerja.
2. Saya mencari solusi baru untuk masalah yang mungkin muncul dalam pekerjaan saya.
3. Saya bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.
4. Saya melaksanakan tugas – tugas saya dengan memperkirakan hasilnya.
5. Saya memanfaatkan peluang yang dapat meningkatkan hasil saya di tempat kerja.

Kuisisioner ini akan diisi oleh karyawan total 10 item indikator job performance responden akan menilai item pertanyaan pada kuisisioner dengan skala Likert lia poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

#### 2.1.6 Work Engagement

*Work engagement* adalah pengendalian yang dilakukan oleh karyawan PT. Anil Lasakka untuk memiliki kemampuan menggabungkan diri dan memiliki peran kerja yang ingin dicapai oleh karyawan. Pengukuran variabel *work engagement* didasarkan pada penggunaan indikator yang dikembangkan oleh Schaufeli (2006) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *dedication*, *vigor* dan *absorption* dan total terdapat 9 indikator yang mempresentasikan *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

*Vigor* merupakan keberhasilan karyawan PT. Anil Lasakka yang telah menunjukkan mental stabil dan memiliki energi yang relevan di tempat kerja, memiliki Hasrat bekerja keras dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi selama bekerja. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Saya di tempat kerja melakukan pekerjaan saya dengan merasakan penuh energi.
2. Dalam melakukan pekerjaan, saya di PT. Anil Lasakka merasa energik dan bersemangat.
3. Ketika saya bangun di pagi hari untuk bekerja di PT. Anil Lasakka saya merasa bersemangat ingin pergi bekerja.

b. *Dedication*

*Dedication* merupakan tindakan karyawan di PT. Anil Lasakka yang terlibat dalam pekerjaan dan mampu menghadapi tantangan kerja, memperoleh kebanggaan atas pekerjaan, memiliki arti, antusiasme tinggi, bermanfaat untuk tempat kerja dan memperoleh inspirasi dari pekerjaan. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Saya merasa antusias dalam melakukan pekerjaan.
2. Pekerjaan yang saya lakukan selama ini dapat menginspirasi.
3. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

c. Absorption

*Absorption* merupakan perasaan karyawan di PT. Anil Lasakka yang ikut terlibat penuh pada pekerjaan, sehingga karyawan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Saya merasa senang saat bekerja secara intens.
2. Saya ikut terlibat dalam pekerjaan saya.
3. Saya dapat terbawa suasana saat saya bekerja.

Kuisisioner ini akan diisi oleh karyawan total 9 item indikator *work engagement* responden akan menilai item pertanyaan pada kuisisioner dengan skala Likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

### 2.1.7 Hubungan Antar Variabel

a. POS terhadap *Work Engagement*:

Sekelompok studi telah menyelidiki hubungan antara POS dan keterlibatan kerja (Aldabbas & Blaique 2023; Başer & Ivanov 2024; Canboy & Benichoux, 2023; Junça Silva & Lopes 2023; Papagiannis & Jing 2019). Namun studi ini mempertimbangkan hubungan antara POS, *work meaning*, *work engagement* dan *job performance*. Teori dukungan organisasi (OST) menguji sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger 2002). Berdasarkan OST, penulis berpendapat bahwa ketika organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan, itu mengarah pada keterlibatan kerja. Saks (2022) hal. 5 menegaskan bahwa “penelitian sebelumnya belum secara eksplisit meneliti hubungan antara kepedulian organisasi dan keterlibatan karyawan”. Pada teori OST, penulis mengklaim bahwa ketika sebuah organisasi menghargai kontribusi karyawan, hal itu berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, karena karyawan yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan. Banyak organisasi secara berkala meninjau keterlibatan karyawan dan memperkuat hubungan antara POS dan keterlibatan kerja merupakan cara untuk meningkatkan dan mempromosikan keterlibatan serta mengurangi stress (Eisenberger & ARjatscls 2019). Pos merupakan konsep yang kuat dan penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi dengan potensi untuk berbagai jenis hasil positif yang mengarah pada keberhasilan organisasi. Sebuah studi pada pekerja perawat, *front office*, guru dan jasa menemukan bahwa POS berhubungan positif dengan keterlibatan kerja (Junça Silva & Lopes, 2023). Selain itu, penelitian terhadap 2.408 karyawan yang bekerja di organisasi swasta dan nirlaba menemukan bahwa POS berhubungan positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja (Khodakarami & Dirani, 2020). Secara keseluruhan, individu yang merasakan dukungan dari organisasi mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasa menjadi bagian dari organisasi, memotivasi mereka untuk menjadi bagian dari organisasi, memotivasi mereka untuk lebih produktif daripada karyawan yang merasa kurang didukung. Ketika sebuah organisasi menghargai kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan mendukung mereka, keterlibatan karyawan cenderung meningkat.

H1: Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Work Engagement.

b. *Work Meaning* terhadap *Work Engagement*:

Makna kerja, menurut (Steger, 2016). Mengacu pada pengalaman subjektif yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, perasaan dipenuhi dengan tujuan, bersinergi atau berkaitan dengan makna dalam hidupnya, dan berkontribusi untuk kebaikan yang lebih besar. da Gloria Lima Leonardo & Damásio (2019) menemukan korelasi yang signifikan antara keterlibatan kerja dan makna kerja, menyoroti hubungan timbal balik antara kedua variabel ini. Penelitian Nugroho (2021) menegaskan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hubungan timbal balik ini

menunjukkan bahwa peningkatan makna kerja dapat menyebabkan peningkatan tingkat keterikatan kerja (Ahmed & Zin, 2016).

Steger (2016) mendefinisikan makna kerja sebagai pengalaman subjektif di mana individu merasa pekerjaan mereka sangat memuaskan dan terhubung dengan tujuan hidup mereka yang lebih luas, serta berkontribusi positif terhadap kebaikan kolektif. Berdasarkan konsep ini, da Gloria Lima Leonardo & Damásio (2019) menemukan korelasi penting antara keterikatan kerja dan makna kerja, yang menggarisbawahi sifat saling ketergantungan di antara keduanya. Penelitian Nugroho (2021) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa kebermaknaan yang diperoleh individu dari pekerjaan mereka berdampak signifikan terhadap keterlibatan mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, Ahmed & Zin (2016) berpendapat bahwa meningkatkan makna dalam pekerjaan seseorang dapat secara efektif meningkatkan tingkat keterlibatan, menciptakan siklus yang saling memperkuat antara makna kerja dan keterikatan kerja.

Singkatnya, makna kerja memainkan peran penting dalam menumbuhkan keterlibatan kerja dengan menanamkan pengalaman kerja individu dengan signifikansi pribadi dan keselarasan dengan nilai-nilai kehidupan yang lebih luas. Hubungan ini menyoroti pentingnya bagi organisasi untuk mengembangkan lingkungan yang mendorong pengalaman kerja yang bermakna, karena lingkungan tersebut dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian Shang (2022) yang menunjukkan bahwa *work meaning* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*.

H2: Work Meaning berpengaruh positif terhadap Work Engagement.

c. POS terhadap *Job Performance*:

Kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai kontribusi langsung atau tidak langsung karyawan terhadap tujuan organisasi (Celine, 2018). Dengan kata lain, kinerja pekerjaan adalah tindakan dan perilaku yang ditunjukkan karyawan secara sadar untuk berkontribusi pada tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Dari sudut pandang umum, kinerja karyawan dianggap sebagai output terpenting dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang merupakan penentu kinerja, memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja pekerjaan dipandang sebagai fondasi utama organisasi yang beroperasi dengan fokus pada layanan dan produksi. Dengan demikian, kinerja diharapkan tetap menjadi output penting di masa mendatang (Khodakarami & Dirani, 2020).

Oleh karena itu, penting untuk menentukan variabel mana yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan variabel mana yang akan menghambatnya. Meskipun ada banyak variabel individu dan organisasi yang memengaruhi kinerja pekerjaan, dukungan organisasi merupakan salah satu variabel persepsi yang paling penting. Berdasarkan penelitian Uçar & Kerse (2022) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan *job performance*.

H3: Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Job Performance.

d. *Work Meaning* terhadap *Job Performance*:

*Work meaning* dapat meningkatkan *job performance* pada tingkat organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memahami nilai dari pekerjaan dan mendukungnya cenderung lebih terlibat dalam inisiatif organisasi dan berkontribusi pada budaya kerja yang positif. *Work meaning* seringkali berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan. Mereka merasa lebih bahagia, lebih puas, dan lebih seimbang secara emosional, yang dapat meningkatkan *job performance*. *Work meaning* menciptakan ikatan emosional antara individu dan pekerjaan karyawan, dan ilmiah yang mendasari tingkat *job performance* yang tinggi. Ketika *work meaning* yang mendalam, karyawan lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan *job performance* karyawan harus mempertimbangkan bagaimana menciptakan *work*

*meaning* dan relevan bagi individu yang bekerja di dalamnya. Berdasarkan penelitian Shang (2022) yang menunjukkan *work meaning* berpengaruh terhadap *job performance*.

H4: Work Meaning berpengaruh positif terhadap Job Performance.

e. *Work Engagement terhadap Job Performance:*

*Work engagement* sebagai suatu kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan beberapa faktor seperti semangat kerja, dedikasi dan penyerapan. Karyawan yang berdedikasi pada pekerjaannya adalah individu yang memiliki tingkat energi yang tinggi sehingga mampu untuk melakukan penyerapan secara optimal dan semangat yang besar terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junça & Lopes (2023) dengan judul *Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement*, menunjukkan bahwa pada *work engagement* berhubungan positif dengan *job performance*.

*Job performance* diartikan sebagai aktivitas yang dapat dihitung dan dinilai, apalagi *job performance* dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Wen & Musaddad (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *job performance*.

H5: Work Engagement berpengaruh positif terhadap Job Performance.

f. *Perceived Organizational Support Terhadap Job Performance yang Di Mediasi Oleh Work Engagement*

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa POS dan keterlibatan kerja sangat berkaitan dengan kinerja, dan dianggap sebagai salah satu prediktor paling signifikan (Junça Silva & Lopes, 2023). Biggs & Barbour (2014) berpendapat bahwa dukungan semacam ini merupakan sumber daya pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana pekerja menganggap bahwa rekan kerja mereka memberikan perhatian yang empatik, bantuan praktis, dan dukungan informasional. Sikap positif antara rekan kerja ini sangat penting untuk hasil organisasi dan individu, seperti kesejahteraan, karena menurut Au & Cheung (2016), hubungan ini tidak hanya memiliki efek positif pada berbagai pengetahuan, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan kinerja kerja, tetapi juga mengurangi kelelahan dan stress.

Dalam sebuah studi dengan guru, Minghui & Potmešilc (2018) menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi hubungan positif antara POS dan *job performance*. Jankelová & Skorková (2021), dalam studi *cross-sectional* mereka, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari keterlibatan kerja dan efek positif. Sebuah studi yang dilakukan dengan karyawan bank garis depan, dan supervisor, mereka juga menunjukkan bahwa POS meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya merangsang kinerja pekerjaan (Karatepe & Aga, 2016). Pada penelitian Junça Silva & Lopes (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi dan keterlibatan dalam pekerjaan membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan kinerja mereka.

H6: Work Engagement memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Job Performance.

g. *Work Meaning Terhadap Job Performance yang Di Mediasi Oleh Work Engagement*

Ketika *job performance* yang kuat, biasanya karyawan akan lebih sering diberikan penghargaan baik berupa pujian, insentif, promosi, atau bonus dari organisasi dan karyawan akan lebih merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena melihat hasil kerja kerasnya diakui dan dihargai. Hal ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan individu untuk mengeksplorasi makna dalam pekerjaannya. Karyawan melihat pekerjaan sebagai lebih dari sekedar tugas rutin, melainkan sebagai cara untuk mencapai tujuan pribadi dan kontribusi positif. Karyawan yang merasa bahwa *work meaning* cenderung lebih *work engagement*. *Work meaning* menciptakan hasrat, energi, dan komitmen yang tinggi.



Karyawan merasa bahwa berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, yang meningkatkan tingkat job performance. Penelitian yang dilakukan oleh Shang (2022) berjudul *The effect of job crafting on job performance among ideologi and political education teachers: The mediating role of work meaning and work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement memediasi hubungan positif dan signifikan antara pengaruh work meaning terhadap job performance.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Jenis dan Rancangan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data hasil pengukuran dinyatakan dalam bentuk angka yang bersumber dari skor jawaban kuesioner responden.

Rancangan Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kausal-komparatif yang bertujuan menjelaskan hubungan fungsional antara variabel. Desain ini menguji pengaruh:

- Variabel Independen (X): *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ) dan *Work Meaning* ( $X_2$ ).
- Variabel Dependen (Y): *Job Performance*.
- Variabel Mediasi (Z): *Work Engagement*.

#### 3.2 Lokasi dan Subjek Penelitian

- Lokasi: PT. Anil Lasakka, Kota Kendari (Jl. Achmad Yani No. 121).
- Alasan Pemilihan: Dinamika sektor distribusi energi (SPBU & Agen LPG) yang relevan dengan variabel manajemen SDM serta ketersediaan akses data.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

- Populasi: Seluruh karyawan PT. Anil Lasakka berjumlah 200 orang.
- Sampel: Menggunakan teknik Simple Random Sampling. Penentuan ukuran sampel menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 5%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0.05)^2} = 133 \text{ responden.}$$

- Kriteria Sampel: Karyawan tetap/kontrak dengan masa kerja minimal 3 bulan.

#### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Pengukuran menggunakan Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju s/d Sangat Setuju).

- POS ( $X_1$ ): Persepsi dukungan organisasi (10 indikator).
- Work Meaning* ( $X_2$ ): Makna kerja positif, pembuatan makna, dan motivasi kebaikan (10 indikator).
- Job Performance* (Y): Kinerja tugas dan kinerja kontekstual (10 indikator).
- Work Engagement* (Z): *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* (9 indikator).

#### 3.5 Uji Analisis Data

##### 3.5.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuannya untuk memastikan instrumen valid dan reliabel.

- Convergent Validity*: Nilai *Outer Loading* > 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50.
- Discriminant Validity*: Membandingkan nilai *cross-loading* (indikator harus lebih tinggi pada variabelnya sendiri).
- Reliability*: *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70.

### 3.5.2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Tujuannya untuk melihat pengaruh antar variabel (prediksi).

- a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Mengukur kekuatan pengaruh (0,75 Kuat; 0,50 Moderat; 0,25 Lemah).
- b. *Effect Size* ( $f^2$ ): Mengukur kontribusi relatif variabel independen terhadap dependen.
- c. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ ): Jika  $Q^2 > 0$ , model memiliki relevansi prediktif.
- d. *Goodness of Fit* (GoF): Mengukur keakuratan model secara keseluruhan.

### 3.5.3. Algoritma Pengujian Hipotesis

Pengujian menggunakan metode *Bootstrapping*:

- a. Hubungan Langsung: Dinyatakan signifikan jika t-value > 1,96 dan p-value < 0,05.
- b. Efek Mediasi: Dilihat melalui nilai Specific Indirect Effects. Jika signifikan, maka variabel *Work Engagement* terbukti memediasi hubungan antara variabel independen terhadap kinerja.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan semua temuan ilmiah yang diperoleh sebagai data penelitian dari 133 responden di PT. Anil Lasakka, Kota Kendari. Data diolah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik subjek penelitian serta hasil analisis statistik menggunakan pendekatan PLS-SEM.

#### 4.1.1 Deskripsi karakteristik responden

Berdasarkan pengumpulan data terhadap responden yang memiliki latar belakang karyawan SPBU dan Agen Gas LPG, berikut adalah jabaran karakteristiknya:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:  
Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden laki-laki sebanyak 82 orang (61,7%) dan perempuan sebanyak 51 orang (38,3%). Hal ini menunjukkan bahwa operasional PT. Anil Lasakka di Kota Kendari didominasi oleh karyawan laki-laki.
2. Karakteristik responden berdasarkan usia:  
Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berada pada kategori usia 25-35 tahun sebanyak 107 orang (85,6%). Urutan kedua adalah usia 36-45 tahun (10,5%), disusul usia >45 tahun (6%), dan usia <25 tahun (3%). Hal ini menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif muda.
3. Karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan:  
Berdasarkan Tabel 4.3, posisi pekerjaan didominasi oleh Operator sebanyak 47 orang (35,3%), disusul oleh Administrasi sebanyak 19 orang (14,3%), dan Sopir/Helper sebanyak 16 orang (12%). Posisi lainnya seperti Pengawas, Kebersihan, dan Pangkalan LPG mengisi persentase sisanya.

#### 4.1.2 Analisis statistik deskriptif variabel

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan kondisi objektif persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian:

1. Perceived Organizational Support (POS):  
Nilai mean keseluruhan variabel berada pada kategori sedang (2,93). Item tertinggi adalah POS5 (3,50) terkait penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Namun, nilai terendah ditemukan pada POS7 dan POS10 (2,35) yang menggambarkan rendahnya persepsi karyawan terhadap keadilan dan perhatian organisasi pada kesejahteraan mereka.

Item	Skala Likert					Mean Item	Mean Variabel
	1	2	3	4	5		
POS1	8	30	37	34	24	3,27	2,93 (Sedang)
POS2	25	38	22	24	24	2,88	
POS3	19	24	38	26	26	3,12	
POS4	13	24	38	28	30	3,29	
POS5	10	13	44	33	33	3,50	
POS6	29	46	21	14	23	2,67	
POS7	65	14	12	27	15	2,35	
POS8	10	18	60	26	19	3,20	
POS9	20	52	24	18	19	2,73	
POS10	57	24	16	20	16	2,35	

## 2. Work Meaning (WM):

Nilai mean keseluruhan berada pada kategori sedang (3,52). Skor tertinggi ditemukan pada indikator WM1.2 (3,92) yang menunjukkan karyawan merasakan nilai pribadi dari pekerjaannya. Sebaliknya, skor terendah pada WM3.2 (2,90) menunjukkan bahwa aspek kebermanfaatan sosial bagi orang lain belum dirasakan secara optimal.

Item	Skala Likert					Mean Item	Mean Indikator	Mean Variabel
	1	2	3	4	5			
WM1.1	5	10	37	45	36	3,73	3,82 (Tinggi)	3,52 (Sedang)
WM1.2	2	9	34	40	48	3,92		
WM2.1	8	13	33	43	36	3,65	3,68 (Tinggi)	
WM2.2	10	11	35	41	36	3,62		
WM2.3	4	6	40	49	34	3,77	3,07 (Sedang)	
WM3.1	11	26	31	27	38	3,41		
WM3.2	37	24	20	19	33	2,90		
WM3.3	29	30	22	20	32	2,97		
WM3.4	31	33	14	17	38	2,98		
WM3.5	14	38	31	21	29	3,10		

## 3. Work Engagement (WE):

Nilai mean keseluruhan berada pada kategori sedang (3,23). Skor tertinggi pada indikator WE3.2 (3,78) menunjukkan aspek *absorption* (larut dalam pekerjaan) yang cukup kuat. Namun, aspek *vigor* atau semangat kerja pada WE1.3 (2,79) dinilai paling rendah oleh karyawan.

Item	Skala Likert					Mean Item	Mean Indikator	Mean Variabel
	1	2	3	4	5			
WE1.1	13	37	35	22	26	3,08	3,01 (Sedang)	3,23 (Sedang)
WE1.2	21	28	22	30	32	3,18		
WE1.3	30	37	24	15	27	2,79	3,17 (Sedang)	
WE2.1	15	40	21	29	28	3,11		
WE2.2	27	27	16	33	30	3,09	3,52 (Sedang)	
WE2.3	23	18	28	21	43	3,32		
WE3.1	5	19	47	33	29	3,47		
WE3.2	2	3	52	41	35	3,78		
WE3.3	4	34	35	35	25	3,32		

## 4. Job Performance (JP):

Nilai mean keseluruhan berada pada kategori sedang (3,54). Hasil menunjukkan bahwa aspek *task performance* seperti ketepatan dan kualitas penyelesaian tugas inti (JP1.3 dengan skor 3,83) sudah cukup baik. Namun, perilaku kontekstual seperti inisiatif dan kontribusi di luar tugas utama (JP2.5 dengan skor 3,17) masih perlu diperkuat.

Item	Skala Likert					Mean Item	Mean Indikator	Mean Variabel
	1	2	3	4	5			
JP1.1	2	16	54	40	21	3,47	3,62 (Sedang)	3,54 (Sedang)
JP1.2	1	8	37	56	31	3,81		
JP1.3	1	9	40	44	39	3,83		
JP1.4	11	24	25	45	28	3,41		
JP1.5	2	16	42	46	27	3,60		
JP2.1	6	19	33	49	26	3,53	3,46 (Sedang)	
JP2.2	13	4	38	47	31	3,59		
JP2.3	4	16	38	37	38	3,67		
JP2.4	6	23	46	36	22	3,34		
JP2.5	10	41	26	29	27	3,17		

#### 4.1.3 Analisis model pengukuran

Analisis ini menggunakan teknik *Partial Least-Structural Equation Model* (PLS-SEM) melalui dua tahapan evaluasi:

##### 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model):

- Uji Convergent Validity: Berdasarkan Tabel 4.8, semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Selain itu, Tabel 4.9 menunjukkan nilai AVE untuk POS (0,763), WM (0,687), WE (0,797), dan JP (0,653) semuanya di atas 0,5, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen.
- Uji Discriminant Validity: Hasil *cross loading* pada Tabel 4.10 menunjukkan setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan variabel latennya masing-masing dibandingkan dengan variabel lainnya.
- Uji Internal Consistency Reliability: Berdasarkan Tabel 4.11, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel berada di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel.

##### 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model):

- Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Nilai  $R^2$  untuk *Job Performance* adalah 0,850 (Kategori Kuat) dan *Work Engagement* adalah 0,772 (Kategori Kuat). Hal ini menunjukkan kemampuan prediksi model yang sangat tinggi.
- Predictive Relevance ( $Q^2$ ): Hasil uji menunjukkan nilai  $Q^2$  untuk JP (0,543) dan WE (0,603) lebih besar dari 0, yang menegaskan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.
- The Effect Size ( $f^2$ ): Pengaruh paling substantif ditemukan pada hubungan *Work Engagement* terhadap *Job Performance* (0,997/Tinggi). Sementara itu, pengaruh langsung POS dan WM terhadap *Job Performance* memiliki nilai yang sangat rendah (0,000 dan 0,012).

#### 4.2 Pembahasan

Pembahasan ini memberikan penjelasan ilmiah mengenai temuan penelitian secara logis, rinci, dan terintegrasi dengan data kuantitatif serta fenomena lapangan di PT. Anil Lasakka. Berdasarkan hasil evaluasi *effect size* ( $f^2$ ), ditemukan fakta ilmiah bahwa *Work Engagement* (WE) merupakan faktor determinan utama dalam meningkatkan *Job Performance* (JP). Penjelasan logis dari temuan ini adalah bahwa dukungan organisasi (POS) dan kebermaknaan kerja (WM) yang dirasakan karyawan tidak secara otomatis meningkatkan kinerja mereka secara langsung.

Dukungan dan makna kerja tersebut harus terlebih dahulu dikonversi menjadi keterlibatan atau keterikatan kerja (*engagement*) agar dapat berdampak secara substantif pada hasil kerja nyata. Secara kuantitatif, model penelitian ini memiliki daya jelas yang kuat (85% pada variabel JP). Namun, secara deskriptif ditemukan sebuah kesenjangan: karyawan memiliki tingkat *absorption* (larut dalam kerja) yang tinggi, tetapi memiliki semangat (*vigor*) yang rendah. Hal ini selaras dengan temuan pada

variabel POS yang menunjukkan rendahnya persepsi terhadap keadilan dan kesejahteraan. Secara teoritis, kondisi ini menjelaskan mengapa kinerja tugas inti (*task performance*) tetap berjalan dengan baik demi profesionalisme, namun kinerja kontekstual (inisiatif dan kerja sama sukarela) cenderung rendah karena karyawan merasa dukungan organisasi belum optimal.

Temuan ini mempertegas bahwa kebermaknaan kerja di PT. Anil Lasakka saat ini masih bersifat personal (reflektif terhadap diri sendiri) dan belum menyentuh aspek sosial (kebermanfaatan luas). Hal ini menjadi penegasan bagi penelitian sebelumnya bahwa dalam lingkungan kerja operasional seperti SPBU dan agen gas, dorongan emosional melalui keterlibatan kerja menjadi jembatan utama antara persepsi terhadap organisasi dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Pengaruh langsung POS dan WM yang hampir nol terhadap JP menunjukkan adanya *full mediation* atau mediasi penuh oleh *Work Engagement*, di mana keterlibatan kerja menjadi prasyarat mutlak bagi tercapainya kinerja yang unggul.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja (*Work Engagement*) merupakan faktor kunci yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (*Job Performance*). Secara spesifik, dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dan pemaknaan kerja (*Work Meaning*) terbukti efektif dalam membangun fokus dan tanggung jawab karyawan saat bekerja. Kelebihan dari temuan ini adalah teridentifikasinya peran krusial keterlibatan kerja sebagai mediator yang menghubungkan makna kerja dengan hasil kinerja yang nyata. Namun, terdapat kekurangan pada aspek konsistensi dukungan organisasi dan kedalaman pemaknaan kerja, di mana keduanya belum mampu memicu inisiatif tambahan atau semangat kerja yang berkelanjutan sejak awal hari kerja. Hal ini menyebabkan dukungan organisasi dan makna kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja tanpa melalui perantara keterlibatan kerja, karena dampaknya saat ini masih terbatas pada pemenuhan standar prosedur operasional saja.

### 5.2 Saran

#### a. Saran Teoritis (Untuk Peneliti Selanjutnya)

- 1) Pengembangan Model: Menitikberatkan *work engagement* sebagai variabel mediasi dan menambahkan variabel baru (kepemimpinan, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dll).
- 2) Metode Penelitian: Menggunakan desain longitudinal (jangka panjang) untuk melihat perubahan persepsi dari waktu ke waktu.
- 3) Generalisasi: Memperluas objek penelitian ke sektor atau perusahaan lain.

#### b. Saran Praktis (Untuk PT. Anil Lasakka)

- 1) Penguatan Aspek Psikologis: Meningkatkan apresiasi melalui ucapan terima kasih, penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan umpan balik positif.
- 2) Komunikasi & Keterlibatan:
  - a) Menciptakan ruang komunikasi dua arah (mendengar ide/keluhan karyawan).
  - b) Melibatkan karyawan dalam diskusi operasional (seperti pengaturan shift).
  - c) Menyeimbangkan beban kerja dan melakukan briefing rutin untuk memperkuat kerja sama tim.
  - d) Pemberian Makna Kerja: Mengomunikasikan nilai kontribusi sosial dari pekerjaan mereka (peran strategis bagi masyarakat) agar karyawan merasa pekerjaan mereka lebih bernilai.

**Daftar Pustaka**

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). Meaningful Work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i8/2264>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Aldabbas, H., Pinnington, A., Lahrech, A., & Blaique, L. (2023). Extrinsic rewards for employee creativity? The role of perceived organisational support, work engagement and intrinsic motivation. *International Journal of Innovation Science*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2022-0165>
- Alfian, A., Giovani, Y. M., Wibisono, J., Angiyatna, D., Natanael, J., & Sinambela, C. (2021). *Pengaruh Work Meaning Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan PT. Haka Tjaya Utama*.
- Anggraini, M. (2021). *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL*.
- Au, D. W. H., Tsang, H. W. H., Lee, J. L. C., Leung, C. H. T., Lo, J. Y. T., Ngai, S. P. C., & Cheung, W. M. (2016). Psychosomatic and physical responses to a multi-component stress management program among teaching professionals: A randomized study of cognitive behavioral intervention (CB) with complementary and alternative medicine (CAM) approach. *Behaviour Research and Therapy*, 80(10–16). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.02.004>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *In Journal of Managerial Psychology*, 22(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Başer, M. Y., Büyükbeşe, T., & Ivanov, S. (2024). The effect of STARA awareness on hotel employees' turnover intention and work engagement: the mediating role of perceived organisational support. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JHTI-12-2023-0925>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support , Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495–5503.
- Biggs, A., Brough, P., Barhour, J. P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing Work-Related Attitudes and Work Engagement: A Quasi-Experimental Study of the Impact of an Organizational Intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0034508>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. Jossey-Bass Publishers.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Celine, F. (2018). *EFFECTS OF JOB-STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN AN ENTERPRISE A microfinance institution in Cameroon*.
- da Gloria Lima Leonardo, M., Pereira, M. M., Valentini, F., de Freitas, C. P. P., & Damásio, B. F. (2019). Adaptation of Work and Meaning Inventory (WAMI) to the Brazilian context. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 20(1), 79–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>

- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., Wen, X., & ARjatscls, E. (2019). *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119>
- Febby Ariyanti, A., Yanuar, T., & Syah, R. (2022). The Effect of Job Crafting on Work Engagement on Working Students. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4687>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachersâ€™ Work Engagement: The Role of Perceived Organizational Support and Meaningful Work. *Psymphic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 67–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/psy.v9i1.15747>
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Skorková, Z. (2021). Perceived organizational support and work engagement of first-line managers in healthcare – The mediation role of feedback seeking behavior. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 3109–3123. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/JMDH.S326563>
- Junça Silva, A., & Lopes, C. (2023). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 1013–1026. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0020>
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368–387. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0171>
- Khodakarami, N., & Dirani, K. (2020). Drivers of employee engagement: differences by work area and gender. *Industrial and Commercial Training*, 15(1), 81–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ICT-06-2019-0060>
- Kolb, J. A. (1998). The Relationship Between Self-Monitoring and Leadership in Student Project Groups. *Journal of Budiness Communication*, 35, 82–264.
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmešilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. [https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2022). Perceived organizational support, self-efficacy and work engagement: testing for the interaction effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 201–228. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEAS-08-2020-0141>
- Nugroho, W. (2021). *Pengaruh Work Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Grit*

*Pada Salesperson Generasi Milenial Di Industri Properti Di Surabaya.*

- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45). <https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Papagiannis, D., Rožman, M., Sheng, Y., Liu, X., & Jing, Y. (2019). *OPEN ACCESS EDITED BY Work from home or ooce during the COVID-pandemic: The diierent chain mediation models of perceived organizational support to the job performance.*
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2003). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Saeed, S., & Hussain Ch, A. (2021). *The Role of Perceived Organizational Support towards Teachers' Work Engagement The Role of Perceived Organizational Support towards Teachers' Work Engagement* 96. 43(3).
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Sheng, Y., Liu, X., & Jing, Y. (2023). *Work from home or office during the COVID-19 pandemic: The different chain mediation models of perceived organizational support to the job performance.*
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *In Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. *In The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. Wiley, 60–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Uçar, H., & Kerse, G. (2022). Relationship between perceived organizational support, job crafting, and job performance. *Ekonomski Vjesnik*, 35(2), 287–299. <https://doi.org/https://doi.org/10.51680/ev.35.2.5>
- Wen, L. K., Salleh, A. L., Rahman, A. A., & Musaddad, H. A. (2023). The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Performance. *In Contributions to Management Science*, 789–799. [https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-27296-7\\_71](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-27296-7_71)