

Nomor: 203/UN40.A7/PT.07/2024

**PENINGKATAN KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN
PEMBERDAYAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program
Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun oleh:

Fathiyyah Nurfazria

2004186

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024**

PENINGKATAN KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN
PEMBERDAYAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)

Disusun oleh
Fathiyyah Nurfazria
2004186

Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan
Indonesia

©Fathiyyah Nurfazria
Juli 2024

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
Dengan dicetak, di-*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENINGKATAN KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN
PEMBERDAYAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)

Fathiyyah Nurfazria
2004186

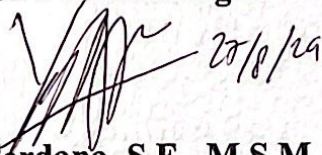
Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Annisa Ciptagustia, S.E., M. Si
NIP. 198702012015042002

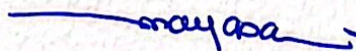
Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, S.E., M.S.M
NIP. 920190219931015101

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Maya Sari, S.E., M.M
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi berjudul **“PENINGKATAN KETERLIBATAN KARYAWAN DENGAN PEMBERDAYAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)”** dan seluruh isinya adalah hasil dari usaha dan kreasi saya sendiri. Saya memastikan bahwa tidak ada materi yang diambil dari publikasi atau tulisan orang lain atau digunakan sebagai syarat penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang saya referensikan atau kutipkan sesuai dengan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, jika kemudian terbukti ada pelanggaran dalam karya saya, saya bersedia menerima segala risiko dan sanksi yang mungkin dijatuhkan kepada saya.

Bandung, Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Fathiyyah Nurfazria

NIM 2004186

ABSTRAK

Fathiyah Nurfazria (2004186) “Peningkatan Keterikatan Karyawan dengan Pemberdayaan dan Dukungan Organisasi (Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)”. Di bawah bimbingan Annisa Ciptagustia, S.E., M. Si. dan Yoga Perdana S.E., M.S.M.

Fokus dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran keterikatan karyawan Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang. Keterikatan karyawan merujuk pada hubungan positif antara karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* atau terikat akan menunjukkan antusiasnya dan memberikan partisipasi yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi yang dipersepsikan, dan keterikatan karyawan di Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang, serta untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keterikatan karyawan di Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi dan sampel sebanyak 66 karyawan Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisiensi korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan. Adapun hubungan secara parsial, pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sedangkan dukungan organisasi yang dipersepsikan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi yang dipersepsikan, Keterikatan Karyawan.

ABSTRACT

Fathiyah Nurfazria (2004186) “Enhancing Employee Engagement through Empowerment and Organizational Support (A Study on Employees of Government Agency X in Subang Regency)”. Under the guidance of Annisa Ciptagustia, S.E., M. Si. and Yoga Perdana S.E., M.S.M.

The focus of this study is to determine the description of employee engagement in Government Agency X Subang Regency. Employee engagement refers to the positive relationship between employees and their work. Employees who are engaged or involved will show enthusiasm and provide maximum participation in completing their work to achieve organizational goals.

The purpose of this study was to determine the level of employee empowerment, perceived organizational support, and employee engagement in Government Agency X Subang, and to determine the effect of employee empowerment and perceived organizational support on employee engagement in Government Agency X Subang.

The research method used is descriptive and verification method with a population and sample of 66 employees of Government Agency X Subang. The analysis technique used is Pearson product moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using the F test and t test.

The result of this study can be seen that simultaneously, employee empowerment and perceived organizational support have a significant effect on employee engagement. As for the partial relationship, employee empowerment has a significant effect on employee engagement, while perceived organizational support has no significant effect on employee engagement.

Keywords: Employee Empowerment, Perceived Organizational Support, and Employee Engagement.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peningkatan Keterikatan Karyawan dengan Pemberdayaan dan Dukungan Organisasi (Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabatnya, dan semoga kepada kita sebagai umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi yang berjudul “Peningkatan Keterikatan Karyawan dengan Pemberdayaan dan Dukungan Organisasi (Studi Pada Pegawai Instansi Pemerintahan X Kab. Subang)” dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen program studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Untuk itu, penulis memohon maaf atas segala kesalahan dalam penyusunan skripsi ini dan mengharapkan kritik serta saran yang membangun untuk meningkatkan kualitas penelitian.

Penulis sadar bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis membutuhkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan arahan dan dukungan kepada seluruh mahasiswa Manajemen UPI.
3. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan dukungan dan arahan selama kegiatan perkuliahan.

5. Ibu Annisa Ciptagustia S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Yoga Perdana S.M., M.S.M selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberi arahan, masukan, dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini sehingga bisa terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen program studi Manajemen UPI khususnya dosen konsentrasi SDM yang telah membimbing selama masa perkuliahan.
7. Manajemen Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang atas izin dan kerjasama yang diberikan. Kontribusi yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Ibu, bapak, teteh, adik, dan aa yang senantiasa membimbing, mendukung, mendoakan, dan memberikan yang terbaik untuk penulis. Semoga diberikan umur panjang, kesehatan, kebaikan, dan keberkahan dalam hidup oleh Allah SWT.
9. Teman-teman Manajemen 2020 dan rekan IMAGE yang telah memberikan banyak pengalaman dan pelajaran berharga bagi penulis.

Semoga kebaikan yang bapak dan ibu berikan kepada penulis dapat menjadi amal ibadah dan dibalas kebaikannya oleh Allah SWT.

Bandung, 10 Februari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1. <i>Job Demands-Resources Model</i>	9
2.1.2. Keterikatan Karyawan.....	14
2.1.3. Pemberdayaan Karyawan.....	20
2.1.4. Dukungan Organisasi yang dipersepsikan	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Pemikiran	40
2.3.1 Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan Dengan Keterikatan karyawan	41
2.3.2 Hubungan Antara Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan Dengan Keterikatan karyawan	42

2.3.3	Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan Dengan Keterikatan karyawan	43
2.4	Paradigma Penelitian	45
2.5	Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	Objek Penelitian	46
3.1.1	Variabel Penelitian	46
3.1.2	Unit Analisis.....	46
3.2	Metode dan Desain Penelitian	46
3.2.1	Desain Penelitian.....	46
3.2.2	Metode Penelitian.....	46
3.3	Operasional Variabel	47
3.4	Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data.....	49
3.4.1	Sumber Data.....	49
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	49
3.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	50
3.5.1	Populasi.....	50
3.5.2	Sampel.....	50
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	51
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.6.1	Uji Validitas	51
3.6.2	Uji Reliabilitas	53
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	55
3.7.1	Rancangan Analisis Data	55

3.7.2	Uji Normalitas.....	57
3.7.3	Uji Multikolinieritas.....	57
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.5	Analisis Korelasi.....	58
3.7.6	Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T).....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		62
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.1.	Profil Umum Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.....	62
4.1.2.	Visi dan Misi Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.....	63
4.1.3.	Struktur Organisasi Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.....	64
4.2.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	64
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.3.	Gambaran Umum Variabel.....	67
4.4.	Analisis Deskriptif Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1).....	67
4.5.	Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2).....	69
4.6.	Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan (Y).....	72
4.7.	Hasil Pengujian Statistika.....	74
4.7.1.	Uji Normalitas.....	74
4.7.2.	Uji Multikolinieritas.....	75
4.7.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	76

4.7.4	Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	77
4.7.5	Uji Hipotesis.....	78
4.8.	Pembahasan	81
4.8.1.	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan pada Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.....	81
4.8.2.	Pengaruh Dukungan Organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang.....	82
4.8.3.	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi yang dipersepsikan terhadap Keterikatan Karyawan pada Instansi Pemerintahan X Kabupaten	83
BAB V KESIMPULAN & SARAN		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN.....		95

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1).....	47
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2)	48
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Keterikatan Karyawan (Y).....	48
Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1)	52
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2).....	52
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterikatan Karyawan (Y)	53
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	54
Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	55
Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data	55
Tabel 3. 10 Krteria Penafsiran Hasil Kuesioner Pemberdayaan Karyawan (X1).....	56
Tabel 3. 11 Krteria Penafsiran Hasil Kuesioner Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2)	56
Tabel 3. 12 Krteria Penafsiran Hasil Kuesioner Keterikatan Karyawan (Y).....	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4. 5 Distribusi Karyawan Instansi Pemerintahan X Kab. Subang Menurut Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	67
Tabel 4. 6 Tabel Distribusi Karyawan Instansi Pemerintahan X Kab. Subang Menurut Variabel Dukungan Organisasi yang dipersepsikan	70
Tabel 4. 7 Tabel Distribusi Karyawan Instansi Pemerintahan X Kab. Subang Menurut Variabel Keterikatan Karyawan.....	72
Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	75
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	77

Tabel 4. 11 Tabel Interpretasi Nilai r	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan.....	79
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Karyawan yang Bermasalah Terkait Absensi pada Sijawara 2023 .3	
Gambar 2. 1 Model Job Demands-Resources.....12	12
Gambar 2. 2 <i>BlessingWhite Employee Engageement Report 2013</i> 19	19
Gambar 2. 3 Model Faktor Pemberdayaan Karyawan 27	27
Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran..... 44	44
Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian..... 45	45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang64	64
Gambar 4. 2 Rekapitulasi Skor Pemberdayaan Karyawan (X1)..... 68	68
Gambar 4. 3 Rekapitulasi Skor Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (X2) 70	70
Gambar 4. 4 Rekapitulasi Skor Keterikatan Karyawan (Y)..... 73	73
Gambar 4. 5 Uji Normalitas P-Plot..... 74	74
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas..... 77	77

DAFTAR PUSTAKA

- Abdeldayem, M. M., Deeb, H. M., & Shaikh, M. A. (2021). Impact of administrative empowerment on organizational belongingness: Evidence from Bahrain. *International Journal of Information, Business and Management*, 114-131.
- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abel, E. G. (2023). Pengaruh Psychological Capital dan Keterikatan karyawan Terhadap Psychological Well Being Dengan Transformational Leadership Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal UAJY*.
- Alhozi, N., Hawamdeh, N. A., & Al-Edenat, M. (2021). The Impact of Pemberdayaan karyawan on Job Engagement: Evidence from Jordan. *International Business Research; Vol. 14, No. 2, 14*, 90-101. doi:10.5539/ibr.v14n2p90
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Dukungan organisasi yang dipersepsikan Dengan Keterikatan karyawan Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 185-194.
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023, Juni). Analisis Faktor Keterikatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 14, 110-124. doi: 10.29244/jmo.v14i2.44680
- Angelina, R. T. (2023). Pengaruh Dukungan organisasi yang dipersepsikan (POS) dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat). *Skripsi*, 4-5.
- Ani Kristanti, J., & Wahyana, C. (2019, Oktober 29). *Inilah korporasi dengan skor keterikatan karyawan tertinggi*. Retrieved from Kontan.co.id:

<https://industri.kontan.co.id/news/inilah-korporasi-dengan-skor-employee-engagement-tertinggi>

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh Pemberdayaan karyawan Terhadap Employee Performance Dengan Keterikatan karyawan Sebagai Mediasi. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4, 231-237.
- Ayu Nur Fajrina, D., & Arifin Noer, B. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan karyawan Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni ITS Vol. 10, No. 1*, 2337-3520.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Keterikatan karyawan: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- BlessingWhite. (2013). *Keterikatan karyawan Research Report 2013*. BlessingWhite.
- Borst, R. T., Krueger, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 372-397.
- Bridger, E. (2015). *Keterikatan karyawan*. Great Britain and United States: Kogan Page Limited.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding keterikatan karyawan: Theory, research, and practice*. New York: Routledge.

- Carnegie, D. (2016). *Keterikatan karyawan Amongs Millenial*. Jakarta: Dale Carnegie Indonesia.
- Choi, H., & Chiu, W. (2017). Influence of The Perception Organizational Support, Job Satisfaction, and Career Commitment On Football Referees' Turnover Intention. *Journal of Physical Education and Sport*, 55–959.
- Dahou, K., & Hacini, I. (2018). Successful Pemberdayaan karyawan: Major Determinants in the Jordanian Context. *Eurasian Journal of Business and Economics* , 49-68.
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Dukungan organisasi yang dipersepsikan and Keterikatan karyawan: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Journal of Social Science*.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Pemberdayaan karyawan) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomak Vol. V*, 36 - 37.
- Effiyaldi, Pasaribu, J. P., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., . . . Aryati, V. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Dukungan organisasi yang dipersepsikan: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. Washington DC: APA.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Using pemberdayaan karyawan to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of public administration research and theory*, 155-187.
- Firdaus, R. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2023). Pengaruh Dukungan organisasi yang dipersepsikan Dan Perceived Organizational Diversity Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Keterikatan karyawan Pada Karyawan IT Di PT. Bank XYZ. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 97-114.

- Ghosh, A. K. (2013). Pemberdayaan karyawan: A strategic tool to obtain sustainable competitive advantage. *International Journal of Management*, 95.
- Hadi, S., & Ramdanyah, A. D. (2021). Meningkatkan kinerja karyawan dengan budaya organisasi melalui motivasi berprestasi dan pemberdayaan karyawan (Studi di Hotel Le Dian–Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 48-63.
- Isa, A., Ibrahim, H. I., Mohan, M. D., Jaaffar, A. H., Tajudin, A., Khalid, N., & Alsheikh, G. A. (2023). The Mediating Effect of Dukungan organisasi yang dipersepsikan Between Talent Culture and Keterikatan karyawan among Employees of Malaysian GLCs. *RGSA: Revista de Gestão Social e Ambiental*, 1 - 10.
- J. DuBrin, A. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*. United States of America: Academic Media Solutions.
- Jakubik, M. (2018). Elaborating the Job Demands and Resources Model of Keterikatan karyawan. *Ferenc Farkas International Scientific Conference*, 48-64.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kunte, M., & Rungruang, P. (2019). Test of The Job Demand Resources Model in Thailand. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 2-21.
- Kurtosis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Dukungan organisasi yang dipersepsikan: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 1854-1884.
- Langton, N., & Robbins, S. P. (2011). *Fundamentals of Organizational Behavior?*

- Larkin, M. E., Cierpial, C. L., Stact, J. M., Morrison, V. J., & Griffith, C. A. (2008). Empowerment Theory in Action: The Wisdom of Collaborative Governance. *A Scholarly Journal of the American Nurses Association*.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and dukungan organisasi yang dipersepsikan. *Journal of Knowledge Management*.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The Job Demands-Resources Model: A Meta-Analytic Review of Longitudinal Studies. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 76-103.
- Made, H., & Putra, S. (2023). Pengaruh Dukungan organisasi yang dipersepsikan dan Organizational Empowerment Terhadap Employee Well-Being dan Keterikatan karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 943-956.
- Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and Employee Well-Being: A Mediation Analysis Study. *International Journal of Environmental Research Public Health* .
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Miranda. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Terhadap Turnover Intention di Mediasi oleh Work Engagement: Studi kasus PT Murni Mapan Makmur. *Academia*, 6.
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vazques, J. p. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 779-789.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Dukungan organisasi yang dipersepsikan Terhadap Keterikatan karyawan dan Organizational Citizenship

- Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya Vol. 47 No. 1*, 9-15.
- Nguyen, D. L. (2020). Mediating the Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Keterikatan karyawan. *Management Science Letters*, 4039-4044.
- Pragiwani, M., Benny Alexandri, M., & Chandra P, R. (2018). Analysis of Pemberdayaan karyawan and Knowledge Management. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 3, No. 1*, 73-79.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keterikatan karyawan (Studi Kasus di PT. House The House Bandung). *e-Proceeding of Management*, 2919.
- Rahman, A., Björk, P., & Ravald, A. (2020). Exploring the effects of service provider's organizational support and empowerment on keterikatan karyawan and well-being. *Jurnal Cogent Business & Management*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. British: Pearson Education .
- Roller, W. (1998). Measuring Empowerment The Perception of Empowerment Instrument (PEI),. *The Pfeiffer Annua*, 1-15.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of keterikatan karyawan. *Journal of managerial psychology*, 600-619.

- Salam, B. A. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Keterikatan karyawan pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut*. Bandung: Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2014). Pemberdayaan karyawan and engagement. In A. Day, E. K. Kelloway, & J. J. Jr., *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces* (pp. 117 - 141). West Sussex: Wiley Blackwell.
- Santhosh. (2024, Februari 28). *Employee absenteeism at work: Causes, strategies, and tips to prevent it at the workplace*. Retrieved from CultureMonkey: <https://www.culturemonkey.io/employee-engagement/absenteeism-at-work/#what-are-the-top-10-causes-of-absenteeism>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., A, V. G.-R., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*.
- Schermerhorn Jr, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior*. United States: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Smith, J. (2023, January 7). *The Benefits of Keterikatan karyawan*. Retrieved from Gallup: <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>
- Sri Sulistyawati, U., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Keterikatan karyawan and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 513.
- Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. (2024). Retrieved from Pemerintah Daerah Kabupaten Subang:

<https://www.subang.go.id/pemerintahan/dinas/dinas-kependudukan-dan-pencatatan-sipil>

- Sugiyono, D. (2023). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sun, L. (2019). Keterikatan karyawan: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 63-80.
- Sunarto, S. (2020). *Monograf: Peran Dukungan organisasi yang dipersepsikan dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK*. Surabaya: Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya .
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Dukungan organisasi yang dipersepsikan Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 510 - 523.
- Wahab, F. K., Umaroh, S. K., Mariskha, S. E., & Purwaningrum, E. K. (2018). Pengaruh Dukungan organisasi yang dipersepsikan Terhadap Keterikatan karyawan Pada Karyawan. *Motivasi*.
- Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N., & Liang, Y. (2019). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*, 229–246.
- Wijaya, C., & Chaniago, N. S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & WU, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Dukungan organisasi yang dipersepsikan and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Public Health*.

Zheng, M. (., & Tian, V.-I. (2019). Empowerment across Cultures: How National Culture Affects Structural and Psychological Empowerment and Keterikatan karyawan. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 144-1156.