



Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Divisi Operasional PT Julo Teknologi Finansial Jakarta Selatan

Suwes Muhammad Hafiz ^{1*}, Jeni Andriani ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (12-01-2024)

Revised (12-02-2024)

Accepted (15-02-2024)

Keywords:

Solvency, Asset Growth,
Profitability, Company
Value

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the positive and significant impact of the variables Perceived Organizational Support and Individual Readiness for Change on Work Engagement among employees of the Operational Division at PT JULO Teknologi Finansial Jakarta Selatan. The sample used was the probability sampling technique with the Slovin formula, totaling 70 employees. The data collection technique used was through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach. The data analysis method employs descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, autocorrelation test, simple and multiple linear regression tests, t-test, and f-test. The research results show: (1) partially, Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Work Engagement, which can be proven by the simple linear regression equation $Y = 11.755 + 0.686X$ and the t-test has a calculated value of 2.336 with a table distribution value of 1.668, thus $2.336 > 1.668$ with a significance level of $0.022 < 0.05$. (2) partially, Individual Readiness for Change has a positive and significant effect on Work Engagement, which can be proven by the simple linear regression equation $Y = 11.824 + 0.679X$ and the t-test has a calculated value of 4.554 with a table distribution value of 1.668, thus $4.554 > 1.668$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) simultaneously, there is a positive and significant effect between Perceived Organizational Support and Individual Readiness for Change on Work Engagement, which can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 7.549 + 0.292 X_1 + 0.501X_2$, and the F-test has a calculated value of 39.56 with a table distribution value of 3.132, thus $39.56 > 3.132$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The correlation coefficient value of 0.736 indicates a strong relationship, and the coefficient of determination value of 0.542, with the remaining 0.458 influenced by other factors.

Kata Kunci:

Persepsi Dukungan Organisasi, Kesiapan Individu Untuk Perubahan, Keterlibatan Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan terhadap Keterlibatan Kerja pada karyawan Divisi Operasional PT JULO Teknologi Finansial Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan rumus slovin yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan : (1) secara parsial Persepsi Dukungan Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,755 + 0,686X$ dan uji t memiliki nilai t-tabel 2,336 dengan nilai tabel distribusi 1,668, maka t-hitung $2,336 > 1,668$ dengan taraf sig. $0,022 < 0,05$. (2) secara parsial bahwa Kesiapan Individu Untuk Perubahan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,824 + 0,679X$ dan uji t memiliki nilai t-hitung 4,554 dengan nilai tabel distribusi 1,668, maka t-hitung $4,554 > 1,668$ dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat

*Corresponding author.

E-mail: suweshafiz@gmail.com

pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan terhadap Keterlibatan Kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=7,549 + 0,292 X_1 + 0,501X_2$, dan uji F memiliki nilai F-hitung 39,568 dengan nilai tabel distribusi 3,134, maka F-hitung 39,568 > F-tabel 3,134 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 menunjukkan hubungan kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,542, sisanya sebesar 0,458 dipengaruhi faktor lain.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang tidak bisa dilepaskan dari kemajuan teknologi yang semakin pesat dapat membuat tantangan yang dihadapi oleh organisasi menjadi lebih kompleks. Teknologi, inovasi, dinamika perubahan yang cepat, dan ketatnya persaingan saat ini telah melampaui konsep tradisional mengenai keterlibatan karyawan. Salah satu tantangan besar yang muncul akibat peralihan dari pandangan konvensional ini adalah perubahan dalam interaksi antara karyawan dan organisasi, yang berhubungan langsung dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Setiap organisasi memiliki berbagai tujuan yang harus dipenuhi. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Sumber daya ini tidak hanya berupa materi atau teknologi, tetapi juga sumber daya manusia (SDM), yang merupakan salah satu aset paling penting dalam organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Prabowo et al. (2022:13), keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Peran penting yang dimainkan oleh SDM ini mengharuskan perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih besar dan berkesinambungan terhadap karyawan.

Hasil riset yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management* (SHRM) (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka memiliki dampak besar terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam survei Deloitte's Global Human Capital Trends Report (2021), keterlibatan karyawan dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang membangun organisasi yang sukses. Menurut Gallup dalam laporan "State of the Global Workplace 2022" (2022), terdapat hubungan yang kuat antara keterlibatan karyawan dengan hasil kinerja organisasi seperti retensi, produktivitas, keamanan, dan profitabilitas. Gallup (2022) juga menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat memiliki peluang lebih besar untuk berkontribusi terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi.

Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mencakup hubungan emosional, fisik, dan kognitif yang mereka rasakan terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Gemeda & Lee (2020:5), keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana pekerja mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka, memberikan waktu dan energi, serta melihat pekerjaan sebagai pusat kehidupan mereka. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Patras dalam Sari & Kurniawan (2023:542), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kondisi mental yang positif dan memuaskan, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan. Keterlibatan ini dapat mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Dalam konteks perusahaan seperti PT JULO Teknologi Finansial, karyawan adalah aset yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan bisnis yang berfokus pada layanan keuangan. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang terlibat secara aktif dan berdedikasi untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan divisi operasional PT JULO, yang meliputi tugas-tugas seperti pelayanan pelanggan, pengelolaan keuangan, perencanaan, pengendalian risiko, dan kebijakan perusahaan, memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan bisnis. Tanpa keterlibatan yang tinggi dari karyawan, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Namun, berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 40 karyawan di divisi operasional PT JULO, terungkap bahwa keterlibatan kerja karyawan berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan. Sebagai contoh, 62,5% karyawan mengaku tidak berpartisipasi dalam pekerjaan mereka, dan 67,5% tidak

menganggap pekerjaan lebih penting daripada urusan lain. Kondisi ini menunjukkan rendahnya tingkat keterlibatan kerja di kalangan karyawan, yang tentunya berisiko merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam hal ini, manajemen PT JULO perlu segera mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan dukungan yang lebih kuat kepada karyawan dan memastikan mereka dalam menghadapi perubahan yang ada di dalam organisasi.

Selain keterlibatan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan penghargaan atas kerja keras mereka, dan menjaga kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan memberikan hasil yang lebih baik. Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan oleh Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mujiasih (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan interaksi dua arah antara karyawan dan organisasi, dengan dukungan dari organisasi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan.

Namun, berdasarkan hasil pra-survei terhadap karyawan divisi operasional PT JULO, terungkap bahwa banyak karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan yang cukup dari perusahaan. Sebanyak 65% karyawan tidak merasa diakui atas prestasi dan kontribusinya, 67,5% merasa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan 70% merasa bahwa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan karyawan dan kenyataan yang mereka rasakan dalam organisasi, yang bisa berdampak pada penurunan keterlibatan kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, kesiapan individu untuk menghadapi perubahan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan keterlibatan kerja yang lebih baik. Kesiapan individu untuk berubah mencakup sikap mental, psikologis, dan fisik karyawan dalam menghadapi perubahan yang diusulkan dalam organisasi. Karyawan yang siap untuk berubah lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam proses perubahan dan mendukung implementasi perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Penelitian oleh Hanpachern dalam Humairoh (2019) menyatakan bahwa kesiapan individu untuk berubah berperan penting dalam kelancaran proses perubahan organisasi. Semakin tinggi kesiapan individu untuk berubah, semakin mudah bagi mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil pra-survei terhadap kesiapan individu untuk perubahan pada karyawan divisi operasional PT JULO menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki tingkat kesiapan rendah terhadap perubahan. Sebanyak 67,5% karyawan tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan, 62,5% karyawan tidak dapat menerima perubahan meskipun dampaknya mempengaruhi tugas mereka, dan 67,5% karyawan tidak merasa puas dengan kualitas dukungan yang diberikan selama proses perubahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya siap menghadapi perubahan yang diusulkan dalam organisasi, yang tentunya akan berdampak pada rendahnya tingkat keterlibatan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terungkap melalui hasil pra-survei di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan kerja karyawan di PT JULO Teknologi Finansial. Faktor-faktor tersebut antara lain kurangnya dukungan organisasi terhadap karyawan, rendahnya tingkat kesiapan individu untuk berubah, serta tidak adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi mereka. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam dan memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Research Gap: Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menggali faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, persepsi dukungan organisasi, dan kesiapan individu untuk berubah di PT JULO Teknologi Finansial. Sebelumnya, meskipun banyak penelitian yang telah membahas topik keterlibatan kerja, sebagian besar penelitian masih terfokus pada industri besar atau perusahaan yang lebih mapan. Penelitian ini memberikan sudut pandang baru dengan memfokuskan pada perusahaan startup yang bergerak dalam layanan keuangan, yang memiliki tantangan tersendiri terkait keterlibatan karyawan dan kesiapan menghadapi perubahan. Penelitian ini juga memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling terkait dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Kurtessis (2017) menyatakan persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi umum karyawan tentang seberapa besar organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Menurut Saltson & Nsiah (2015:2) "persepsi dukungan organisasi melambangkan tingkat keyakinan karyawan mengenai komitmen organisasi terhadap karyawan yang mereka miliki. Karyawan dengan tingkat kepercayaan persepsi dukungan organisasi yang tinggi merasa bahwa organisasi mempertimbangkan kesejahteraan mereka, menghargai kontribusi mereka, dan akan membantu mereka ketika ada masalah yang muncul. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat persepsi dukungan organisasi yang rendah merasa bahwa organisasi mengabaikan kepentingan mereka dan mungkin akan mengambil keuntungan dari mereka. Menurut Mustika dkk (2017:3) "persepsi dukungan organisasi dianggap sebagai penilaian karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi didasarkan pada pengalaman mereka dengan kebijakan dan prosedur tersebut, penerimaan sumber daya, interaksi mereka dengan agen organisasi (seperti supervisor), dan persepsi mereka tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka."

Kesiapan Individu Untuk Perubahan

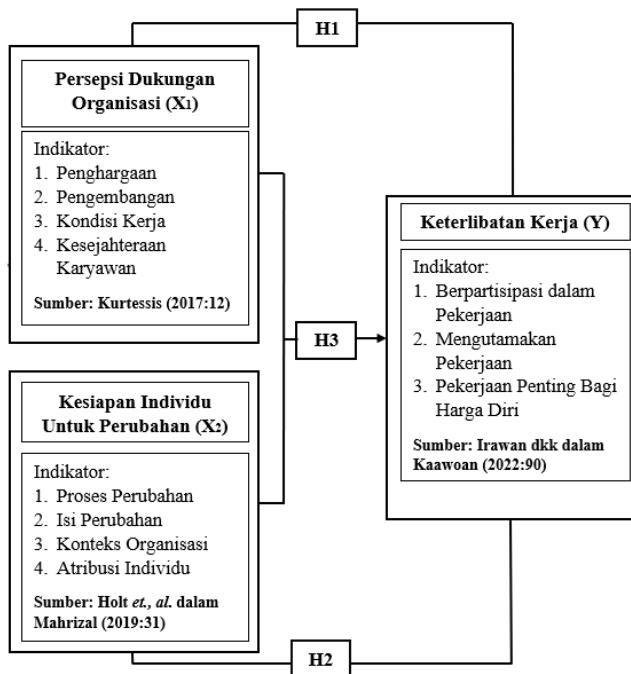
Menurut Novitasari & Asbari (2020) menyatakan bahwa "pada dasarnya manusia adalah subjek dan objek dalam sebuah perubahan dan memiliki resistensi terhadap perubahan yang ada, maka kesiapan untuk berubah berarti mempersiapkan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk menerima perubahan." Menurut Neves & Schyns (2018:67) menyatakan bahwa "kesiapan untuk berubah merupakan sikap yang komprehensif yang dipengaruhi secara simultan oleh perubahan, cara perubahan tersebut dilakukan, keadaan perubahan tersebut berlangsung, dan karakteristik dari orang yang diminta untuk melakukannya." Menurut Mahrizal (2019:20) "kesiapan untuk berubah merupakan sikap yang dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan karakteristik seseorang dengan melibatkan fisik, psikis dan mental untuk direfleksikan seberapa jauh seseorang atau orang dalam kelompok tersebut memiliki tendensi untuk menyetujui dengan adanya rencana perubahan spesifik yang berjalan secara komprehensif serta berlangsung simultan dan bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini." Menurut Habi dalam Hanpacern (2019) menyatakan bahwa pengertian dari kesiapan individu untuk berubah memiliki keterkaitan dengan kesiapan fisik, psikologis, dan emosional individu saat melakukan aktivitas perubahan.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Coulter dalam Izzati (2021:43) "keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan memprioritaskan pekerjaan tersebut di atas hal-hal lain dalam hidupnya." Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa "keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover." Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya jika mereka secara mental dapat terhubung dengan pekerjaan tersebut dan menghargai kontribusinya terhadap perusahaan dan juga dirinya sendiri. Berdasarkan berbagai sudut pandang yang dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja adalah komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, keterikatan secara psikologis dengan pekerjaan yang dilakukannya, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerja yang dimilikinya adalah hal yang penting.

Menurut Irawan dkk dalam Kaawoan (2022:90) keterlibatan kerja memiliki beberapa indikator didalamnya untuk mengukur tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut: Berpartisipasi dalam pekerjaan adalah aktif terlibat dan ikut serta dalam segala aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini mencakup tidak hanya menjalankan tugas yang diberikan, tetapi juga memberikan ide, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Singkatnya, ini adalah sikap proaktif dalam menjalankan peran di tempat kerja. Mengutamakan pekerjaan adalah suatu perilaku atau sikap dimana karyawan menempatkan pekerjaan sebagai prioritas utama dalam kehidupan sehari-hari. Ini tidak berarti mengabaikan aspek kehidupan lainnya, namun lebih kepada mengalokasikan waktu dan energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Sikap ini seringkali dikaitkan dengan rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pekerjaan penting bagi harga diri adalah suatu anggapan bahwa pekerjaan tidak hanya sekadar sumber penghasilan, tetapi juga merupakan cerminan dari diri sendiri. Prestasi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri seseorang. Sebaliknya, kegagalan dalam pekerjaan dapat berdampak negatif

pada psikologis individu. Ini berarti pekerjaan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk identitas dan kepuasan hidup seseorang.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada karyawan divisi operasional PT JULO Teknologi Finansial Jakarta Selatan
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesiapan individu untuk perubahan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan divisi operasional PT JULO Teknologi Finansial Jakarta Selatan
- H3: Diduga Return on Equity berpengaruh terhadap Price to Book Value pada perusahaan sub sektor food and beverage yang terdaftar di BEI periode 2018-2023
- H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi dan kesiapan individu untuk perubahan secara simultan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan divisi operasional PT JULO Teknologi Finansial Jakarta Selatan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Menurut Moleong *et, al.* (2014) mendefinisikan bahwa jenis penelitian adalah pengklasifikasian penelitian berdasarkan jenis data yang dikumpulkan, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, dan teknik analisis data yang dilakukan. Jenis penelitian merupakan faktor utama dalam sebuah penelitian, karena akan mempengaruhi aspek kebutuhan dari penelitian yang akan dilakukan dan hasil akhir dari penelitian tersebut. Menurut Clark *et, al.* (2017) jenis penelitian diklasifikasikan kedalam penelitian kualitatif, kuantitatif, campuran, tindakan, eksperimen, survei, dan studi kasus. Tempat penelitian dilakukan di PT JULO Teknologi Finansial yang berlokasi di @88 Office Tower yang beralamat di Jl. Raya Casablanca No.Kav 88, RT 016/RW 05, Kelurahan Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12870. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (variabel X) dan variabel terikat yaitu Keterlibatan Kerja (variabel Y) pada karyawan divisi operasional PT JULO Teknologi Finansial Jakarta Selatan. Berdasarkan uraian diatas dengan menggunakan nilai $e = 0,1$ (10%) dapat ditentukan bahwa sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan divisi operasional JULO, yaitu 69,6 dan peneliti membulatkan nilai n sehingga menjadi berjumlah 70 responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden dengan menggunakan skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiyono (2015:277) analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan

dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS (statistical product and service solution versi 27)*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

		Correlations	
		X1	Y
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Keterlibatan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,623. hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada interval 0,60 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (Y) dapat diartikan kuat.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

		Correlations	
		X2	Y
Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2)	Pearson Correlation	1	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Keterlibatan Kerja (Y)	Pearson Correlation	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,710. hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada interval 0,60 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y) dapat diartikan kuat.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,528	3,613
a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kesiapan Individu Untuk Perubahan				
b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja				

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,736. hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada interval 0,60 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antara Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y) dapat diartikan kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rentang nilai koefisien determinasi adalah dari nol hingga satu, mencerminkan seberapa baik model tersebut mampu menggambarkan pola variabel dependen. Penulis melaukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besraan kontribusi yang diberikan variabel independen pada variabel dependen, Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,400	,391	4,104
a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi				

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4 didapat nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,400 yang artinya variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 40,0%. Sedangkan sisanya sebesar 60,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,497	3,730
a. Predictors: (Constant), Kesiapan Individu Untuk Perubahan				

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 5 didapat nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,504 yang artinya variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X_2) memberikan kontribusi terhadap Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 50,4%. Sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,528	3,613
a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kesiapan Individu Untuk Perubahan				
b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja				

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 6 didapat nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,542 yang artinya kombinasi variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X_2) memberikan kontribusi terhadap Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 54,2%. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Model	Coefficients^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,755	3,932		2,990	,004
	Persepsi Dukungan Organisasi	,686	,102	,632	6,728	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y=11,755+0,686X$ Dengan nilai α atau konstanta sebesar 11,755 menunjukkan pengaruh positif, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka variabel Keterlibatan Kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,755. Dengan nilai β atau koefisien regresi sebesar 0,686 dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 0,686 atau 68,6%.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,824	3,179			3,719	,000
Kesiapan Individu Untuk Perubahan	,679	,082	,710		8,315	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y=11,824+0,679X$ Dengan nilai α atau konstanta sebesar 11,824 menunjukkan pengaruh positif, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka variabel Keterlibatan Kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,824. Dengan nilai β atau koefisien regresi sebesar 0,679 dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 0,679 atau 67,9%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,549	3,583			2,107	,039
Persepsi Dukungan Organisasi	,292	,125	,269		2,336	,022
Kesiapan Individu Untuk Perubahan	,501	,110	,524		4,554	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda secara matematik adalah sebagai berikut: $Y=7,549+0,292X_1+0,501X_2$

Penjelasan :

1. Dengan nilai α atau konstanta sebesar 7,549 menunjukkan pengaruh positif, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka variabel Keterlibatan Kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 7,549.
2. Dengan nilai β_1 atau koefisien regresi sebesar 0,292 dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 0,292 atau 29,2%.
3. Dengan nilai β_2 atau koefisien regresi sebesar 0,501 dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Keterlibatan Kerja (Y) sebesar 0,501 atau 50,1%.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t yang juga dikenal sebagai uji parsial digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Nilai signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Langkah selanjutnya adalah mencari nilai T^{tabel} dengan pedoman yang telah ditetapkan :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - T)

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1 (Constant)	2,107	,039
Persepsi Dukungan Organisasi	2,336	,022
Kesiapan Individu Untuk Perubahan	4,554	,000
a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja		

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 10 didapatkan nilai T^{hitung} untuk Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

- Nilai signifikan dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,022 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, yang artinya adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (Y).
- Nilai signifikan dari variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, yang artinya adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) terhadap Keterlibatan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) menunjukkan nilai T^{hitung} sebesar 2,336 dengan nilai signifikansi 0,022, sementara nilai T^{tabel} adalah 1,668. Dikarenakan nilai T^{hitung} lebih besar dari nilai T^{tabel} ($2,336 > 1,668$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), dapat diartikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) menunjukkan nilai T^{hitung} sebesar 4,554 dengan nilai signifikansi 0,000, sementara nilai T^{tabel} adalah 1,668. Dikarenakan nilai T^{hitung} lebih besar dari nilai T^{tabel} ($4,554 > 1,668$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat diartikan bahwa Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji - F)

Model	ANOVA ^a	
	F	Sig.
1 Regression	39,568	,000 ^b
Residual		
Total		
a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja		
b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kesiapan Individu Untuk Perubahan		

Sumber: diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel 11 didapatkan nilai F^{hitung} sebesar 39,568 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F^{hitung} lebih besar dari nilai F^{tabel} ($39,568 > 3,134$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 11,775, variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) menunjukkan pengaruh positif, dapat diartikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X1) berbanding lurus atau searah terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Dalam hasil uji t atau uji parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,022 lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05 ($0,022 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja". Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y).

Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

Dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 11,824, variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) menunjukkan pengaruh positif, dapat diartikan bahwa Kesiapan

Individu Untuk Perubahan (X2) berbanding lurus atau searah terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Dalam hasil uji t atau uji parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan kesiapan individu untuk perubahan terhadap keterlibatan kerja". Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y).

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan Terhadap Keterlibatan Kerja

Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 7,549, variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) menunjukkan pengaruh positif, dapat diartikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) berbanding lurus atau searah terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Dalam hasil uji F atau uji simultan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi dan kesiapan individu untuk perubahan secara simultan terhadap keterlibatan kerja". Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu Untuk Perubahan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y).

5. PENUTUP

Persepsi Dukungan Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y) karyawan divisi operasional PT JULO Teknologi Finansial, dengan hasil uji regresi menunjukkan persamaan $Y=11,755+0,686X$. Koefisien korelasi sebesar 0,623 menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi sebesar 0,400, menunjukkan 40% dipengaruhi oleh Persepsi Dukungan Organisasi. Hasil uji t menunjukkan $t^{\text{hitung}} = 2,336$ lebih besar dari $t^{\text{tabel}} = 1,668$, dengan signifikansi 0,022 ($<0,05$). Kesiapan Individu untuk Perubahan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y), dengan persamaan regresi $Y=11,824+0,679X$. Koefisien korelasi 0,710 menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi 0,504, menunjukkan 50,4% dipengaruhi oleh kesiapan individu. Hasil uji t menunjukkan $t^{\text{hitung}} = 4,554$ lebih besar dari $t^{\text{tabel}} = 1,668$, dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kesiapan Individu untuk Perubahan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y), dengan persamaan regresi $Y=7,549+0,292X_1+0,501X_2$. Koefisien korelasi 0,736 menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi 0,542, menunjukkan 54,2% dipengaruhi oleh kedua variabel. Hasil uji F menunjukkan $F^{\text{hitung}} = 39,568$ lebih besar dari $F^{\text{tabel}} = 3,134$, dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. Tehnicki Vjesnik-Technical Gazette, 21(3), 623–629. ISSN : 1848-6339
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. European Research on Management and Business Economics, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Araningtyas, A. T., & Th, A. D. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 3(3), 120–136. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.ppt20-136>
- Arikunto. (2018). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi IX). Pustaka Pelajar.

- Artha, A. R., & Temaluru, Y. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Putra Perkasa Abadi & Group. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, 6(1), 15-28. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v6i1.23846>
- Babbie. (2019). The practice of social research (14th ed.). Cengage Learning.
- Bryman, A. (2016). Social research methods (5th ed.). Oxford University Press.
- Budiwanto, S. (2017). Metode Statistika. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Caesens & Stinglhamber. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259–267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Media Sains.
- Deloitte. (2021). Global Human Capital Trends Report 2021. Press Release. <https://www2.deloitte.com/ua/en/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2021-global-human-capital-trends-report.html>
- Dixit, R., Malaviya, D., Pandiyan, K., Singh, U. B., Sahu, A., Shukla, R., Singh, B. P., Rai, J. P., Sharma, P. K., Lade, H., & others. (2015). Bioremediation of heavy metals from soil and aquatic environment: an overview of principles and criteria of fundamental processes. *Sustainability*, 7(2), 2189–2212. <https://doi.org/10.3390/su7022189>
- Edler, J., Cunningham, P., & Gök, A. (2016). Handbook of innovation policy impact. Edward Elgar Publishing.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Gallup. (2022). State of the Global Workplace 2022 Report. Gallup, Inc.
- Gemedia, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2014). Statistics for the behavioral sciences (7th ed.). Cengage Learning.
- Habi Maulana Mahrizal. (2019). Hubungan Job Involvement Dengan Kesiapan Individu Untuk Berubah.
- Hairjr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Rolph E, A. (2019). Multivariate Data Analysis. Cengage Publishing.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(3), 227–243. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Bumi Aksara.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Humairoh, K. (2019). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Di Pt Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- InsightAsia. (2021). InsightAsia Employee Engagement Index 2021. <https://www.insightasia.com/insightasia-employee-engagement-index-2021>
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.

- <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/viewFile/599/575>. Diakses 7 Juni 2021.
- Izzati, F. M. K. (2021). Pengaruh job involvement (keterlibatan kerja) dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor walikota batu.
- Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 88. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376>
- Kristina, Naning, & Widyaningrum., W. (2019). MANSKILL Managerial Skill. Unmuhan Ponorogo Press.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206315575554>
- Mahessa, N. F., & Frieda, N. R. H. (2016). Gaya kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS ketenagakerjaan. *Jurnal Empati*, 5(1), 113–116. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15066>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2), 279–290.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1).
- Neiva, E.R., Amorim-Ribeiro, E., Macambira, M.O. (2022). Employee Reactions to Organizational Change: The Main Models and Measures. Assessing Organizational Behaviors. pp. 31-59. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6_2
- Neves, P., & Schyns, B. (2018). With The Bad Comes What Change? The Interplay Between Destructive Leadership And Organizational Change. *Journal of Change Management*, 18(2), 91–95. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1446699>
- Nilasari, B. M., Beliartati, B. O., & Kristaung, R. (2022). Penyuluhan Peningkatan Motivasi Kerja Umkm Pada Umkm Binaan Yayasan Insan Palma Sejahtera Di Palmerah-Jakarta Barat. *Jurnal AKAL: Abdimas Dan Kearifan Lokal*, 3(2), 110–121. <https://doi.org/10.25105/akal.v3i2.12974>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Octafian, R., & Nugraheni, K. S. (2022). COVID-19: Analisis Job Insecurity dan Job Engagement Terhadap Job Performance Karyawan Hotel di Semarang. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, 5(2), 429-438. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16930>
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2021). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society*, 23(8), 2303–2326. <https://doi.org/10.1177/1461444820921938>
- Prabowo, P., & Harahap, N. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Menengah (Umkm) Minuman Bubble Drink Di Lubuk Pakam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 139–150. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.297>

- Prasetyo, A., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Effect of work characteristics and job satisfaction commitment to organization of work mediated by the life quality (case study on employees pt. Se semarang). *Journal of Management*, 2(2). ISSN : 2502-7689
- Puroani, P. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bharaduta Jaya Sakti di Jakarta Selatan (p. 164). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. <https://perpustakaan.unpam.ac.id/digital-repository>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns* <https://ummaspul.e-journal.id/edupsycouns/article/view/412>
- Putra, M. A., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Individual Readiness for Change yang Dimediasi oleh Psychological Capital. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(1), 15. <https://doi.org/10.33059/jmk.v10i1.2914>
- Rizqi Nur Hafidhah. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. 1-76.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *The Journal of applied psychology*, 90(6), 1217-27 . <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Saunders, L., & Thornhill. (2019). *Research Methods for Business Students*. Pearson Education Canada.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2018). Employee Engagement and Employee Engagement Drivers. Research and Survey. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/employee-engagement-and-employee-engagement-drivers.aspx>
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami* / Wiratna Sujarweni. Pustaka Baru Press.
- Supangat, A. (2015). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif Inferensi dari Non Parametric*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group.
- Thomson, P. (2018). *Theoretical frameworks and research methodology: A practical guide for social scientists*. Sage publications.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). *Pengantar Statistika 1*, Media Sains Indonesia.
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. *The Academy of Management Review*, 20(3), 510–540. <https://doi.org/10.2307/258786>.
- Widhi Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*. Universitas Udayana.