



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran *Resilience* Dalam Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

Elly Kharisma¹, Ika Korika Swasti², Daisy Marthina Rosyanti³

¹Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia, ellykharisma26@gmail.com

²Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia, ikaks.ma@upnjatim.ac.id

³Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia, daisy.m.mnj@upnjatim.ac.id

Corresponding Author: ellykharisma26@gmail.com¹

Abstract: *The mass media industry is currently facing increasingly complex global challenges due to rapid technological advancements and the emergence of various digital platforms. These changes have not only transformed the public's information consumption patterns but have also required media organizations, including television, to continuously adapt and improve the quality of their human resources. The highly competitive and dynamic nature of the television industry makes employee work engagement a critical issue that deserves further attention. This study aims to examine the effect of perceived organizational support on work engagement through resilience among employees of a television station in Surabaya. The analysis was conducted using a quantitative method with Partial Least Squares (PLS) as the data analysis technique. The sampling technique used was probability sampling with a simple random sampling approach, involving 92 employees as respondents. The results show that perceived organizational support has a positive and significant effect on work engagement. Moreover, perceived organizational support also positively and significantly influences work engagement through the mediating role of resilience among employees.*

Keyword: *Perceived Organizational Support, Resilience, Work Engagement*

Abstrak: Industri media massa saat ini menghadapi tantangan global yang semakin kompleks akibat pesatnya perkembangan teknologi dan kemunculan berbagai platform digital. Perubahan ini tidak hanya mengubah pola konsumsi informasi masyarakat, tetapi juga menuntut organisasi media, termasuk televisi, untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Persaingan industri televisi yang sangat kompetitif dan dinamis membuat keterlibatan kerja karyawan menjadi semakin penting untuk dibahas lebih dalam. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui *resilience* pada Karyawan Stasiun Televisi di Surabaya. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data Partial Least Square (PLS). Teknik penentuan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling yang melibatkan 92 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Serta *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui peran mediasi *resilience* pada karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Ketahanan, Keterlibatan Kerja

PENDAHULUAN

Peran strategis sumber daya manusia menjadi faktor determinan dalam pencapaian keunggulan bersaing organisasi. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya berperan sebagai tenaga operasional, melainkan juga berfungsi sebagai mitra strategis yang terlibat aktif dalam perumusan dan implementasi strategi bisnis sebagai sarana untuk keberhasilan perusahaan jangka panjang (Aliyyah et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk memaksimalkan kontribusi mereka melalui pemanfaatan kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki yang pada akhirnya dapat membentuk keterlibatan kerja atau *work engagement* yang tinggi (Kristanti et al., 2023). Bukti literatur menunjukkan bahwa tingginya tingkat *work engagement* pada karyawan tidak sekedar meningkatkan *performance* finansial organisasi, melainkan juga berfungsi sebagai penggerak transformasi budaya korporasi ke arah yang lebih produktif serta terciptanya atmosfer kerja yang kolaboratif dan mendukung (Agustiani et al., 2024).

Menurut Baker dan Albrecht (2018); Schaufeli et al., (2006); Rosyanti (2021); Tran et al., (2020) *work engagement* merepresentasikan suatu kondisi psikologis dalam ranah pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Secara empiris, karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi cenderung memanifestasikan vitalitas dan antusiasme yang signifikan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya yang dikaitkan dengan kondisi psikologis yang mencerminkan mental yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditandai oleh semangat, komitmen serta keterlibatan yang mendalam (Imran et al., 2020). Keterlibatan kerja karyawan dalam sebuah organisasi juga memainkan peran yang sangat krusial dalam mempengaruhi keberhasilan jangka panjang baik dari segi efisiensi operasional, kualitas layanan, maupun aspek finansial perusahaan antara lain terbukti mengurangi biaya yang terkait dengan proses perekrutan dan pelatihan staf baru serta menghindari siklus rekrutmen yang berulang. Karyawan yang terlibat juga cenderung lebih proaktif, menunjukkan inisiatif, dan bersedia memberikan upaya lebih dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Al-Omar et al., 2019).

Industri media massa menghadapi tantangan global yang semakin kompleks seiring dengan munculnya berbagai platform digital yang kian mempengaruhi perilaku masyarakat. Berdasarkan data *we are social* 2024 menunjukkan bahwa rata – rata durasi waktu yang dihabiskan masyarakat Indonesia untuk menonton televisi (baik siaran maupun *streaming*) terlihat jauh lebih rendah dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk mengakses internet dan media sosial. Perubahan ini tentunya membutuhkan evaluasi tersendiri bagi industri televisi di Indonesia salah satunya PT. Jawa Pos media Televisi (JTV) sebagai stasiun televisi yang berbasis *local wisdom* yang beroperasi di Jawa Timur yang mengedepankan budaya dan kearifan lokal. Dengan peralihan ke media digital, JTV sebagai stasiun televisi yang berbasis *local wisdom* membutuhkan strategi yang efektif dalam mempertahankan pemirsanya.

Persaingan industri televisi yang sangat kompetitif dan dinamis membuat keterlibatan kerja karyawan menjadi semakin penting untuk dibahas lebih dalam (Abidin et al., 2021). Fenomena yang terjadi yaitu tingginya jumlah karyawan yang menunjukkan frekuensi jam

kerja dibawah standart atau pulang tanpa melakukan absen serta tingginya tingkat absensi. Fenomena ini dikaitkan dengan rendahnya tingkat *work engagement*, khususnya pada *vigor* dan *dedication*. Penurunan *work engagement* baik secara terpisah maupun bersamaan, dapat berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Menurut Eisenberger (2020), keterlibatan kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk mempertahankan kinerja individu dan keberlangsungan organisasi, terutama dalam industri media. Menurut penelitian Jangsiriwattana (2021); Mufarrikhah et al., (2020); Hafiza et al. (2023) salah satu faktor yang berperan dalam menurunkan keterlibatan kerja adalah kurangnya persepsi akan dukungan organisasi atau *perceived organizational support*.

Menurut Chen & Eyoun (2021) *perceived organizational support* merupakan persepsi yang dibentuk karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan kekhawatiran mereka tentang kesejahteraan mereka. Menurut Nor et al., (2023) *Perceived organizational support* dianggap penting karena dapat mempengaruhi komitmen karyawan, sikap positif, serta kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Magita et al., 2024). Fenomena yang terjadi pada organisasi menunjukkan rendahnya *perceived organizational support* pada aspek dukungan karir. Ketika organisasi tidak memberikan kepastian dan dukungan terhadap karir karyawan, maka persepsi dukungan tersebut akan menurun (Eisenberger et al., 2020). Dampaknya tidak hanya pada loyalitas, tetapi juga pada tingkat *work engagement* karena karyawan merasa kurang termotivasi untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh data kenaikan jabatan pada semua divisi selama tiga tahun terakhir sangat terbatas dan tidak merata di seluruh divisi di masing-masing divisi dalam periode tiga tahun. Minimnya dukungan organisasi yang dirasakan juga terlihat dari kurangnya kegiatan sosial yang dapat mempererat hubungan antar karyawan, seperti acara keakraban atau gathering yang terakhir dilakukan pada tahun 2019.

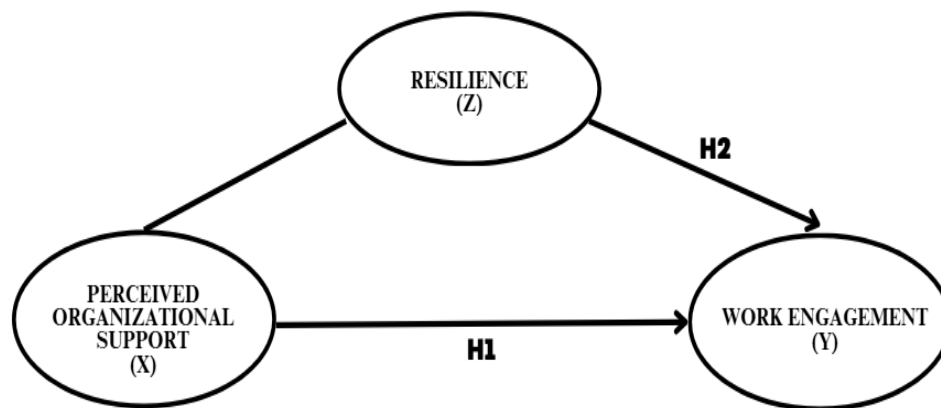
Menurut Jangsitiwattana (2021); Aggarwal (2022); Hosseini et al., (2024) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui peran mediasi *resilience*. Bukti literatur mengungkap jika resilience merupakan modal penting bagi individu untuk menghadapi tantangan hidup dengan lebih baik, bangkit dari kegagalan, dan terus berkembang meskipun dalam kondisi yang penuh tekanan dan kesulitan (Nadu, 2023). *Resilience* sebagai kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi terhadap tekanan, menjadi faktor kunci untuk mempertahankan motivasi dan keterlibatan kerjanya di tengah tekanan (Ibrahim & Hussein, 2024). Berdasarkan data demografis perusahaan, komposisi usia karyawan JTV didominasi oleh kelompok generasi milenial awal dan generasi X. Konfigurasi usia ini menunjukkan bahwa populasi tenaga kerja terutama terdiri dari generasi X dan milenial generasi awal, kelompok demografis yang secara literatur dikenal memerlukan periode adaptasi lebih panjang dalam menghadapi dinamika perubahan teknologi yang bersifat disruptif.

Kondisi ini mengindikasikan potensi lemahnya *resilience* di kalangan karyawan, terutama dalam menghadapi tuntutan digitalisasi di industri media. Rendahnya kemampuan beradaptasi ini dapat memengaruhi kinerja, keterlibatan kerja, serta respons terhadap inovasi yang diperlukan untuk mendukung transformasi organisasi (Walker, 2020). Berdasarkan fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* serta menuji pengaruh mediasi *resilience* terhadap pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement*.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dalam konteks keterlibatan kerja karyawan. Populasi penelitian adalah

seluruh karyawan tetap PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Surabaya sebanyak 120 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 92 karyawan yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berupa angket dengan skala Likert lima poin dengan uraian 1: STS, 2: TS, 3: N, 4: S, 5: SS. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Partial Least Square untuk mendeskripsikan variabel *perceived organizational support* (X), *resilience* (Z), dan *work engagement* (Y). Berdasarkan metode yang dilakukan didapatkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

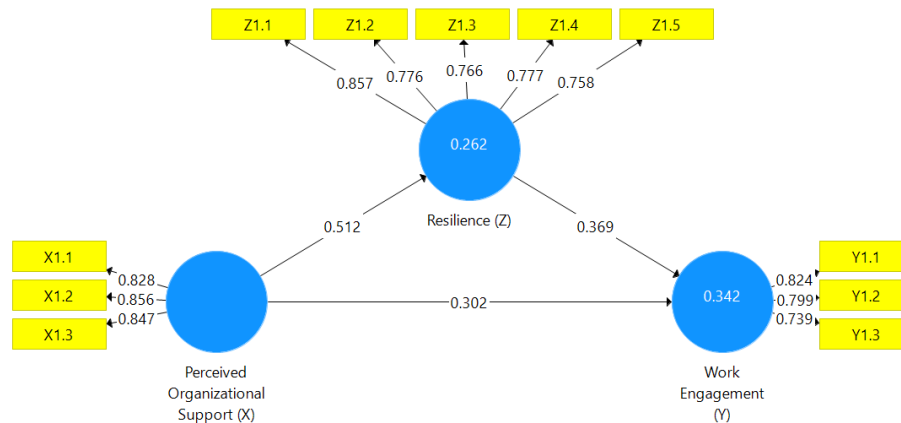
H1: *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

H2: *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* melalui *resilience*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk memproses data statistik. Evaluasi model dalam pendekatan PLS mencakup 2 komponen utama, yaitu outer model (pengukuran indikator) dan inner model (struktur hubungan antar konstruk), yang keduanya dianalisis secara simultan untuk menguji validitas dan reliabilitas hipotesis penelitian. Evaluasi outer loadings dari penelitian ini didapat dari variabel Knowledge Management (X1) yang diwakilkan oleh 9 indikator, variabel *perceived organizational support* (X) yang diwakilkan oleh 3 indikator, variabel *resilience* (Z) yang dijelaskan oleh 5 indikator, dan variabel *work engagement* (Y) yang dijelaskan oleh 3 indikator.

Uji Validitas dan Reabilitas



Sumber: Olah Data PLS
Gambar 2. Hasil Outer Loading

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa nilai *factor loading* dari semua indikator diatas 0,7 atau $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel X, Z, dan Y dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Validitas indikator juga dapat diukur menggunakan cross loading, apabila nilai *cross loading* pada setiap indikator pada masing masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading pada indikator yang lain maka dinyatakan valid. Namun, apabila nilai *cross loading* lebih kecil dibandingkan indikator dari variabel lainnya maka dianggap tidak valid.

Selanjutnya perhitungan reabilitas dan validitas dapat digunakan untuk untuk memastikan seberapa baik sebuah konstruk. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *Average Variance Extracted* (AVE) dan *composite reliability* yang ditujukan guna mengevaluasi reliabilitas indikator-indikator dari variabel penelitian. Nilai composite reliability setiap variabel dianggap memenuhi apabila hasilnya lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas composite reliability diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Construct Realibility and Validity

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>AVE</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (X)	0,797	0,881	0,711	Valid & Reliabel
<i>Resilience</i> (Z)	0,848	0,891	0,620	Valid & Reliabel
<i>Work Engagement</i> (Y)	0,702	0,831	0,621	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai convergent validity pada AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan validitas variabel laten yang baik. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai AVE pada masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian AVE untuk variabel *perceived organizational support* (X) sebesar 0,711, variabel *resilience* (Z) sebesar 0,620, dan variabel *work Engagement* (Y) sebesar 0,621. Secara keseluruhan ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5 atau $> 0,5$, jadi ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Sedangkan, hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reability* memiliki hasil yaitu variabel *perceived organizational support* (X) sebesar 0,881, variabel *resilience* (Z) sebesar 0,891, dan variabel *work engagement* (Y) sebesar 0,831. Keseluruhan variabel dalam penelitian ini mempunyai

validitas yang baik karena memiliki nilai diatas 0,7 atau composite reability >0,7 yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Resilience (Z)	0,262	0,254
Work Engagement (Y)	0,342	0,327

Sumber: Data diolah (2025)

Dalam penelitian ini nilai R-Square diinterpretasikan menjadi dua jalur sesuai dengan model konstruk. Model jalur yang pertama menunjukkan variabel *resilience* (Z) memiliki nilai R-Square 0,262 yang berarti kemampuan variabel *perceived organizational support* (X) dalam menjelaskan variabel *resilience* (Z) sebesar 26,2% sedangkan 74,8% dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian ini. Model jalur kedua menunjukkan nilai variabel *work engagement* (Y) yang memiliki nilai R-Square sebesar 0,342 yang berarti bahwa kemampuan variabel *perceived organizational support* (X) melalui *resilience* (Z) dalam menjelaskan variabel *work engagement* (Y) sebesar 34,2% sedangkan sisanya 65,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Inner model juga dikenal sebagai model structural, menjelaskan korelasi kausalitas antar variabel laten yang dirancang. Hubungan tersebut berdasar pada rumusan masalah dan hipotesis yang digunakan. Inner model adalah yang menunjukkan spesifikasi gabungan antar variabel laten. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *Path Coefficient Teknik Bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 3. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Ddviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Perceived Organizational Support - > Work Engagement	0,302	0,308	0,110	2,752	0,006

Sumber: Data diolah (2025)

Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui tabel *Path Coefficient* pada kolom original sample dimana nilai ini menunjukkan arah hubungan suatu variabel baik positif maupun negatif, P-Value menunjukkan nilai signifikansi suatu hubungan variabel, dimana apabila P-Value <0,05 maka hasil menunjukkan signifikan. Selain itu, T Statistics atau Uji T dapat digunakan untuk melihat signifikansi suatu jalur. Apabila nilai uji T >1,96 maka dapat dikatakan bahwa suatu jalur mempunyai hubungan signifikan. Dari tabel pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dapat diterima, dengan path coeficient 0,302 dan nilai T Statistic 2,752 > 1,96, serta nilai P Value sebesar 0,006 atau <0,05 sehingga hasilnya signifikan (positif).

Hasil yang didapatkan dapat direpresentasikan bahwa apabila *perceived organizational support* meningkat maka akan berdampak pada meningkatnya keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya respons dari jawaban karyawan yang memilih skor jawaban positif pada kuesioner yang menandakan sebagian besar karyawan di perusahaan merasa telah terpenuhi kebutuhannya terutama pada kebutuhan psikologis mereka, seperti perhatian dari atasan, keadilan dalam promosi, dan dukungan dalam penyesuaian diri yang telah terpenuhi.

Perceived organizational support yang terdiri dari indikator dukungan finansial, dukungan karir, dan dukungan penyesuaian diri, sebagaimana dijelaskan oleh Eisenberger et al. (1986) pada teori awal, dalam penelitian ini terbukti mampu menjadi prediktor kuat terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator dukungan karir, khususnya dalam bentuk pemberian kesempatan promosi yang adil, memberikan kontribusi paling besar terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa lebih tangguh dan termotivasi ketika mereka melihat adanya kejelasan dan keadilan dalam peluang pengembangan karir yang disediakan oleh organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa adanya prospek karir yang jelas dan adil, karyawan akan cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka melihat adanya peluang nyata untuk berkembang dan maju dalam karier di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikhah et al., (2020); Hafiza et al., (2023); Nguyen & Tran (2021) dan Jangsiriwattana (2021), yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Ketiga penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja mereka.

Tabel 4. Spesifict Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Ddviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV))	P Value
<i>Perceived Organizational Support - > Resilience (Z) - > Work Engagement</i>	0,189	0,188	0,074	2,538	0,011

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (mediasi) dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *resilience* dengan nilai path coeficient 0,189 dan nilai T statistic 2,538 yang memenuhi standart signifikasi ($>1,96$), serta nilai P Value sebesar 0,011 atau $<0,05$ sehingga hasilnya signifikan (positif). Hasil temuan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* karyawan melalui peningkatan *resilience*. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka cenderung memiliki daya tahan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan mereka secara aktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Jangsiriwattana (2021) dan Hosseini (2024), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja melalui ketahanan (*resilience*) yang mereka miliki. Temuan ini menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan seperti perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kontribusi mereka, serta rasa aman secara psikologis, akan berdampak pada peningkatan *resilience*. *Resilience* yang tinggi pada karyawan selanjutnya akan mendorong peningkatan semangat, dedikasi, dan fokus saat bekerja, yang mencerminkan tingginya tingkat *work engagement*.

Penelitian ini juga merujuk pada teori *Conservation of Resources* (COR) yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya apabila mereka merasa memiliki cukup sumber daya psikologis, salah satunya adalah *resilience* yang dibentuk melalui dukungan organisasi. Peningkatan *work engagement* dapat dicapai melalui perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan yang kemudian memperkuat *resilience*, yang pada akhirnya berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja

karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui strategi yang memperkuat *perceived organizational support* serta membangun ketahanan individu (*resilience*) dalam lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai *pengaruh perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui *resilience* menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS), dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* mampu memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi, seperti dukungan finansial, dukungan karir, dan dukungan penyesuaian, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Kemudian, *perceived organizational support* juga mampu memberikan pengaruh atau kontribusi yang berarti terhadap *work engagement* melalui *resilience* sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula ketahanan psikologis yang dimiliki untuk menghadapi tekanan dan tantangan kerja, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja yang lebih optimal.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan promosi merupakan indikator atau pengukur utama *perceived organizational support*. Perusahaan dapat lebih memperhatikan *perceived organizational support*, terutama dalam aspek dukungan promosi, dengan menerapkan sistem promosi yang transparan, pelatihan karier, dan program mentoring. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *resilience* karyawan melalui pelatihan manajemen stres, *coaching*, dan budaya kerja yang suportif agar karyawan tetap produktif di bawah tekanan. Fokus pada *work engagement*, khususnya aspek *vigor*, juga perlu ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, positif, dan apresiatif. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan memperluas cakupan subjek di perusahaan media lain atau industri bertekanan tinggi seperti ekspedisi, serta menambahkan variabel seperti job demands, psychological capital, atau work-life balance guna memperkaya pemahaman mengenai keterlibatan kerja karyawan.

REFERENSI

- Abidin, N. S. Z., Adam, S., Jah, N. J. A., Rahmat, N. H., Aziz, A. A., & Nadri, H. N. (2021). Investigating Work Engagement at the Workplace. *International Journal of Asian Social Science*, 11(9), 409–420. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.119.409.420>
- Aggarwal, V. (2022). Resilience and Work Engagement among Employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 1879–1895. <https://doi.org/10.25215/1003.194>
- Agustiani, T., Mora, L., & Ibad, C. (2024). Increasing Employee Engagement Through Workplace Happiness: A Quality of Work Life Mediation Study Meningkatkan Employee Engagement Melalui Workplace Happiness: Studi Mediasi Quality of Work Life. *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi*, 12(3), 378–384. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3>
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S. ur, Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(September 2022), 1–14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7057658>

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(December 2020), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Percieve Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Hafiza, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan Perhotelan Di Kota Padang. *Jurnal Psibernetika*, 16(2), 91–98. <https://doi.org/10.30813/psibernetika>
- Hosseini, E., Doaei, Z. S., Jamadi, A., & Yazdani, M. (2024). Examining the Effect of Resilience on Job Engagement with the Mediation of Psychological Empowerment and Job Burnout. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(2), 475–490. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2023.349196.675404>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Jangsiriwattana, T. (2021). the Mediating Effect of Resilience on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 5), 1–12.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Magita, Anjarwati, S., & Kurniawan, D. (2024). Determinants of Perceptions of Organizational Support and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Scientia*, 13(01), 507–514.
- 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>
- Nadu, T. (2023). *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD) A STUDY ON RESILIENCE, ESSENTIAL CHARACTERISTICS, AND IMPROVING SKILLS* EPRA International Journal of Research and Development (IJRD). 7838(February), 156–166.
- Nguyen, H. N., & Tran, M. D. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 0415–0426. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance Of Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Pamator : Jurnal*

- Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 34–48.
<https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>
- Rosyanti, D. M. (2021). TEACHER WORK ENGAGEMENT IN INCLUSIVE SCHOOL. *Jurnal Aplikasi Manajemen (Journal of Applied Management)*, 19(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.01.09>
- 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/10.1177/0013164405282471>
- Social, W. A. (2024). *We Are Social*. 2024. <https://wearesocial.com/id/blog/2024/01/digital-2024/>
- Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Tran, Q. T., & Dang, T. M. T. (2024). Drivers Of Employee Resilience And Its Relationships With Work Engagement And Job Performance After The Covid-19 Pandemic. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(3), 717–730.
<https://doi.org/10.22059/ijms.2023.358701.675822>
- Tran, T. T. T., Watanabe, K., Imamura, K., Nguyen, H. T., Sasaki, N., Kuribayashi, K., Sakuraya, A., Nguyen, N. T., Bui, T. M., Nguyen, Q. T., Truong, T. Q., Nguyen, G. T. H., Minas, H., Tsustumi, A., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2020). Reliability and validity of the Vietnamese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–11. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12157>
- Walker, B. H. (2020). Resilience: what it is and is not. *Ecology and Society*, 25(2), 1–3.
<https://doi.org/10.5751/ES-11647-250211>