

Pengaruh *Self-Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Proactive Personality*, *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* pada PT.Sinar Sosro Cabang Bekasi

Kiki Fadilah'

Universitas Trisakti Jakarta

kiki022001801231@std.trisakti.ac.id¹

***Justine Tanuwijaya**

Universitas Trisakti Jakarta

justine@trisakti.ac.id²

* Corresponding author

Abstrak *This study aims to analyze the effect of self-leadership, perceived organizational support, proactive personality, supervisor on work engagement in employees of PT Sinar Sosro Bekasi Branch. This research is quantitative research by distributing questionnaires. This research uses purposive sampling testing method. Hypothesis testing using multiple regression analysis with SPSS software. The data in this study were collected from 120 employees of PT Sinar Sosro Bekasi Branch. The results show that self-leadership, perceived organizational support, proactive personality, supervisor support have a positive effect on work engagement.*

Kata Kunci : *Self-Leadership, Perceived Organizational Support, Proactive Personality, Supervisor Support, Work Engagement*

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam bisnis saat ini persaingan antar perusahaan sangat ketat, sehingga perusahaan harus memiliki berbagai cara agar bisnisnya tetap bertahan. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan peran sumber daya manusia dengan *work engagement*, yaitu situasi di mana karyawan tidak hanya energik, tetapi sangat mengabdikan diri pada pekerjaan mereka (Ugwu *et al.*, 2021). *Self-leadership* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Dengan proses pengaruh diri di mana orang menggunakan strategi khusus untuk mengatur perilaku dan kognisi mereka untuk membantu kelancaran dalam bekerja. Selanjutnya yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *perceived organizational support* (POS). *Perceived organizational support* mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan dan menghargai kontribusi karyawan. Kemudian hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *proactive personality*. *Proactive personality* mengacu pada karakteristik kepribadian yang menunjukkan inisiatif, ketekunan untuk membawa perubahan yang berarti dan mengidentifikasi peluang (Caniel *et al.*, 2018). Selain *self-leadership*, *perceived organizational support*, *proactive personality*, *work engagement* juga dipengaruhi oleh *supervisor support*. *Supervisor support* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa atasan menghargai kesejahteraan dan kontribusi mereka di tempat kerja (Horan *et al.*, 2018).

PT. Sinar Sosro adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dengan produk teh siap minum dalam kemasan botol. PT. Sinar Sosro mempunyai cita-cita yaitu menjadi perusahaan minuman kelas dunia yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen secara praktis sekaligus memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang terlibat., “*The Indonesian World Class Beverage Company*”. Dalam memenuhi cita-citanya, PT. Sinar Sosro mengelola sumber daya manusia yang ada dengan tujuan tumbuh *work engagement* karyawan untuk meningkatkan kinerja dan sebagai satu bentuk upaya meningkatkan kualitas perusahaan. Dalam kaitannya penting bagi PT. Sinar Sosro untuk terus memperhatikan keterikatan kerja karyawan di perusahaan. Selanjutnya penting juga bagi perusahaan untuk mengidentifikasi *self-leadership* untuk mengetahui apakah karyawan dapat membentuk proses pengaruh diri yang positif di tempat kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus memperhatikan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan untuk mengetahui apakah karyawan merasa dirinya dihargai atas kontribusinya di perusahaan. Kemudian perusahaan perlu mengidentifikasi *proactive personality* karyawan untuk mengetahui apakah karyawan insiatif untuk memperbaiki masalah yang ada di perusahaan. Serta perusahaan perlu melihat *supervisor support* yang dirasakan karyawan untuk mengetahui apakah karyawan merasa supervisor membantu dirinya dalam meningkatkan kinerja.

II. LANDASAN TEEORI

A. *Self-Leadership*

Knotts & Houghton (2021) berpendapat bahwa *self-leadership* merupakan proses pengaruh internal yang memungkinkan orang untuk mengembangkan rasa kompetensi, penentuan nasib sendiri dan tujuan. Selanjutnya Cranmer *et al.* (2019) mengungkapkan *self-leadership* mencakup kecenderungan ke arah inisiatif dan kemampuan untuk mengambil alih diri sendiri. Kemampuan seperti itu bisa dikatakan mengarah pada keadaan motivasi proaktif dan bekerja untuk mencapai tujuan. Tanggapan lain mengatakan konsep *self-leadership* mengacu pada proses komprehensif pengaruh diri yang melibatkan strategi perilaku dan kognitif. Strategi-strategi ini dirancang untuk membantu orang mengatasi tidak hanya apa yang perlu mereka lakukan tetapi juga mengapa dan bagaimana mereka harus melakukannya (Megheirkouni, 2018).

B. *Perceived Organizational Support (POS)*

Sabir *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* adalah kebutuhan dasar yang disediakan oleh suatu organisasi karena menjamin dan memperkuat tugas pengawasan dan mengharuskan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Pendapat lain mengatakan *perceived organizational support* digambarkan sebagai keyakinan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Sufian *et al.*, 2017). Selanjutnya Islam & Ahmed (2017) mengatakan *perceived organizational support* adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan dan dukungan organisasi.

C. *Proactive Personality*

Zuberi & Khattak (2021) berpendapat bahwa *proactive personality* mengacu pada sejauh mana individu mengambil inisiatif untuk memperbaiki keadaan mereka saat ini. Selanjutnya

AlKhemeiri & Khalid (2020) mengemukakan *proactive personality* adalah kecenderungan untuk mengambil inisiatif, mengubah lingkungan seseorang di mana beberapa orang mengidentifikasi peluang, bertindak, dan bertahan untuk perubahan yang berarti. Pendapat lain mengatakan *proactive personality* telah dikonseptualisasikan sebagai istilah disposisional yang mengidentifikasi perbedaan dalam kemampuan orang untuk mempengaruhi lingkungan kerja mereka melalui tindakan. (Ahmad *et al.*, 2021).

D. *Supervisor Support*

Horan (2018) mengemukakan bahwa *supervisor support* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa *supervisor* menghargai kesejahteraan dan kontribusi karyawan di tempat kerja. Selanjutnya pendapat lain mengatakan *supervisor support* telah digambarkan sebagai sejauh mana karyawan percaya supervisor mereka mendukung, mendorong, dan memperhatikan mereka (Suan & Nasurdin 2015). Kemudian Mushtaq *et al.* (2017) mengemukakan bahwa *supervisor support* sebagai suatu kemampuan atau keterampilan supervisor untuk memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan di tempat kerja.

E. *Work Engagement*

Boonsiritomachai & Sud-On (2021) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan di mana karyawan membangun diri pribadi melalui kinerja peran kerja sambil mencurahkan energi pribadi dan mengalami keterikatan emosional dalam pekerjaan. Pendapat lain mengatakan *work engagement* sebagai keadaan pikiran terkait pekerjaan yang aktif dan absolut yang diwakili oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan (Garg *et al.*, 2021). Selanjutnya Yucel (2021) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemanfaatan diri karyawan dalam peran pekerjaan di mana kinerja berlangsung karyawan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah *hypothesis testing* dengan menggunakan metode *survey* yang memberikan penjelasan dari suatu permasalahan. Pengambilan sampel dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara online kepada sebagian karyawan dengan sampel berjumlah 120 karyawan di PT. Sinar Sosro. Populasi berjumlah 170 karyawan dengan mengambil sampel sebanyak 120 karyawan berdasarkan rumus Slovin, maka didapatkan responden dengan karakteristik yang dibutuhkan. Kemudian untuk seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala likert yaitu dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan-pernyataan untuk variabel *self-leadership* diukur dengan 9 (Sembilan) item pernyataan yang diadaptasi dari Houghton *et al.* (2012). Untuk variabel *perceived organizational support* diukur dengan 4 (empat) item pernyataan yang diadaptasi dari Musenza *et al.* (2020). Untuk *proactive personality* diukur dengan 17 (tujuh belas) item pernyataan yang diadaptasi dari Bateman and Crant (1993). Dan variabel *supervisor support* diukur dengan 4 (empat) item pernyataan yang diadaptasi dari Pattnaik & Panda (2020). Kemudian variabel *work engagement* diukur dengan 9 (Sembilan) item pernyataan short version dari penelitian Schaufeli *et al.*, (2006).

Uji validitas dilakukan dengan melihat *Factor loading*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 120 responden yang dihitung dari rumus Slovin, dengan *factor loading* yang sesuai yaitu sebesar 0,50 (Hair *et al.*, 2018). Hasil uji validitas menunjukkan jika *factor loading* \geq 0,50, maka item pernyataan valid dan jika *factor loading* $<$ 0,50, maka item

pernyataan tidak valid. Dan untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan jika variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60, maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Statistik Karakteristik Responden

Karakteristik Demografi	Frekuensi	Persentase
Jender		
Pria	114	95%
Wanita	6	5%
Total	120	100%
Usia		
< 25 Tahun	25	20,8%
26 – 35 Tahun	36	30%
36 – 45 Tahun	40	33,3%
46 – 55 Tahun	19	15,8%
Total	120	100%
Pendidikan Terakhir		
SMK/SMA	81	67,5%
Diploma (D1,D2,D3,D4)	18	15%
S1	20	16,7%
S2	1	0,8%
S3	-	-
Total	120	100%
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	16	13,3%
6 – 10 Tahun	21	17,5%
10 – 15 Tahun	27	22,5%
>15 Tahun	56	46,7%
Total	120	100%
Jabatan		
Staff	105	87,5%
Supervisor	13	10,8%
Manajer	2	1,7%
Total	120	100%

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan tabel statistik karakteristik responden diatas, diketahui bahwa karyawan PT. Sinar Sosro cabang Bekasi berdasarkan jenis kelamin memiliki karyawan mayoritas pria karena pekerjaan berkaitan dengan kegiatan fisik dan secara langsung turun ke lapangan. Untuk usia didominasi oleh usia antara 36 sampai 45 tahun karena sebagian besar pekerja merupakan karyawan lama yang berkeja dengan pengalaman yang telah didapat dari perusahaan, untuk Pendidikan terakhir mayoritas karyawan merupakan lulusan SMK/SMA, untuk lama bekerja di didominasi lebih dari 15 tahun bekerja hal ini disebabkan karena para karyawan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan. Dan untuk jabatan mayoritas karyawan bekerja sebagai staff.

IV. HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Mean
<i>Self-Leadership</i>	120	4,260
<i>Perceived Organizational Support</i>	120	4,256
<i>Proactive Personality</i>	120	4,252
<i>Supervisor Support</i>	120	4,206
<i>Work Engagement</i>	120	4,243

Sumber : Pengolahan Data

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *self-leadership*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,260. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi telah menerapkan *self-leadership*. Dilihat dari karyawan terus mencatat dan mengobservasi kinerja agar karyawan mendapatkan hasil yang maksimal dari pekerjaan yang dilakukan dan karyawan tidak kesulitan untuk mengatur tujuan yang telah ditetapkannya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif karena telah teratur dengan baik. Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *perceived organizational support* diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,256. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi menilai perusahaan telah memberikan dukungan yang baik kepada karyawan. Dilihat dari karyawan setuju bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan di tempat kerja, sehingga karyawan merasa mendapatkan dukungan dalam bekerja. Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *proactive personality*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,252. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi telah memiliki *proactive personality*. Dilihat dari karyawan pantang menyerah untuk mencari cara baru agar dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan sehingga dapat meningkatkan juga kehidupannya. Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *supervisor support*, diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,206. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi menilai adanya *supervisor support* yang tinggi. Dilihat dari karyawan dapat mengandalkan atasan untuk melakukan hal yang benar dalam melayani pelanggan. Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *work engagement* diketahui bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,243. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi setuju memiliki *work engagement* yang tinggi. Dilihat dari karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan pendekatan regresi sederhana. Menurut Hair *et al.* (2018), landasan untuk membuat penilaian pengujian hipotesis adalah sebagai berikut : jika nilai P-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima (ada pengaruh). Sedangkan jika P-value > dari 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak. (tidak ada pengaruh).

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
<i>Self-Leadership</i> → <i>Work Engagement</i>	0,367	0,000	Ha1 Diterima
<i>perceived organizational support</i> → <i>work engagement</i> .	0,221	0,002	Ha2 Diterima
<i>Proactive Personality</i> → <i>Work Engagement</i>	0,262	0,001	Ha3 Diterima

hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh *self-leadership* terhadap *Work Engagement*. Dimana hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan diri maka semakin tinggi juga keterikan kerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu tidak terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Dimana hal ini menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga keterikan kerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh *proactive personality* terhadap *work engagement*. Dimana hal ini menunjukkan semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi juga keterikan kerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu tidak terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap *work engagement*. Dimana hal ini menunjukkan semakin tinggi *supervisor support* maka semakin tinggi juga *work engagement*.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Temuan penelitian ini kemungkinan akan digunakan sebagai sumber informasi oleh orang PT. Sinar Sosro cabang Bekasi dimana sebaiknya pimpinan memberikan pengawasan dan mengingatkan kepada karyawan dalam bekerja untuk terus mencatat kinerja di tempat, dan menjadikan catatan itu sebagai observasi untuk diri karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan akan terus memperbaiki kinerjanya. Untuk meningkatkan *perceived organizational support* pada karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi, perusahaan diharapkan dapat memberikan bantuan apabila karyawan mendapat masalah saat bekerja, sehingga karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi dalam mengatasi situasi dan membuat karyawan terus meningkatkan produktifitas kinerja di perusahaan. Untuk meningkatkan *proactive personality* pada karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi, sebaiknya perusahaan memberikan sarana untuk karyawan menyalurkan dan mengembangkan ide-idenya, sehingga karyawan merasa idenya dihargai dan idenya dapat bersaing dengan ide karyawan lainnya. Untuk meningkatkan *supervisor support* pada karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi, sebaiknya supervisor mengawasi karyawan pada saat melakukan tugas layanan pelanggan, sehingga karyawan saat menemukan masalah dalam bekerja dapat langsung berkonsultasi kepada supervisor. Untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan PT. Sinar Sosro cabang Bekasi sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan karyawan yang berkerja terlalu larut dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja agar karyawan begitu larut dalam pekerjaannya merasa bersemangat dan fokus dengan apa yang dikerjakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A. S., Wolfram Cox, J., & Kaleem, A. (2021). Managing bullying in the workplace: a model of servant leadership, employee resilience and proactive personality. *Personnel Review*, 50(7), 1613–1631. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0470>
- AlKhomeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4–5), 285–300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior.

Journal of Organizational Behavior, 14, 103–118.

- Boonsiritomachai, W., & Sud-On, P. (2021). The moderation effect of work engagement on entrepreneurial attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6501. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2021-0101>
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48–66. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Cranmer, G. A., Goldman, Z. W., & Houghton, J. D. (2019). I'll do it myself: self-leadership, proactivity, and socialization. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(6), 684–698. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2018-0389>
- Garg, N., Murphy, W., & Singh, P. (2021). Reverse mentoring, job crafting and work-outcomes: the mediating role of work engagement. *Career Development International*, 26(2), 290–308. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2020-0233>
- Hair, J. F., Huit, G. T. M., Proksch, D., Sarstedt, M., Pinkwart, A., & Ringle, C. M. (2018). Addressing endogeneity in international marketing applications of partial least squares structural equation modeling. *Journal of International Marketing*. <https://doi.org/10.1509/jim.17.0151>
- Horan, K. A., Moeller, M. T., Singh, R. S., Wasson, R., O'Brien, W. H., Matthews, R. A., Jex, S. M., & Barratt, C. L. (2018). Supervisor support for stress management and intervention process. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(4), 260–272. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2017-0113>
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). the Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): a More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216–232. http://regentuniversityonline.com/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss2/IJLS_Vol7Iss2_Houghton_pp216-232.pdf
- 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>
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction. *Management Research Review*, 41(3), 296–313. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>
- Jose, G., & Mampilly, S. R. (2015). Relationships Among Perceived Supervisor Support, Psychological Empowerment and Employee Engagement in Indian Workplaces. *Journal*

of Workplace Behavioral Health, 30(3), 231–250.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2015.1047498>

Junça Silva, A., & Lopes, C. (2021). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2021-0020>

Knotts, K. G., & Houghton, J. D. (2021). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0436>

Ling Suan, C., & Mohd Nasurdin, A. (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia: Is it different for men and women? *Gender in Management*, 31(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2014-0105>

Megheirkouni, M. (2018). Self-leadership strategies and career success: Insight on sports organizations. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(4), 393–409. <https://doi.org/10.1108/SBM-02-2018-0006>

Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2021). Perceived organizational support, self-efficacy and work engagement: testing for the interaction effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jeas-08-2020-0141>

Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471–495. <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2020-0016>

Mushtaq, R., Raja, U., & Khan, M. B. (2017). Unpacking the combined effects of job scope and supervisor support on in-role performance. *Journal of Management Development*, 36(9), 1170–1179. <https://doi.org/10.1108/jmd-09-2016-0185>

Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>

Park, Y., Song, J. H., & Lim, D. H. (2016). Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(6), 711–729. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2014-0192>

Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5), 621–635. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2019-0261>

- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial. *Proyeksi*, 16(2), 166. <https://doi.org/10.30659/jp.16.2.166-173>
- Rizkiani, B., & Sawitri, D. (2015). Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Empati*, 4(4), 38–43.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2021). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>
- 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>
- Sugara, A. (2020). *KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN WORK ENGAGEMENT*.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Ugwu, F. O., Onyishi, E. I., Anozie, O. O., & Ugwu, L. E. (2021). Customer incivility and employee work engagement in the hospitality industry: roles of supervisor positive gossip and workplace friendship prevalence. *Journal of Hospitality and Tourism Insights, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jhti-06-2020-0113>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2021). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Zuberi, M. A., & Khattak, A. (2021). Impact of proactive personality and leader member exchange on innovative work behavior: a job design perspective. *International Journal of Innovation Science*. <https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2020-0251>