

**PERAN MEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA  
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP RETENSI KARYAWAN**



**ZETIARA NURUL SABILA  
1802822001**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Magister

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING  
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG TESIS**

Peran Mediasi Employee Engagement Pada Pengaruh Perceived Organizational  
Support Terhadap Retensi Karyawan

Nama Mahasiswa : Zetiara Nurul Sabila  
NIM : 1802822001  
Program Studi : Magister Sains Psikologi  
Tanggal Ujian : 15 Juli 2024

Pembimbing I




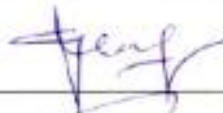



Dr. Gungum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si  
NIP. 197704242006041001

Pembimbing II



Dr.phil. Zarina Akbar, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198304182008122006

**Panitia Ujian Tesis**

Nama	Tandatangan	Tanggal
Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi. (Penanggungjawab)*		23 / 7 24
Dr. Gungum Gumelar F. R., M.Si. (Wakil Penanggungjawab)**		23 / 7 24
Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd. (Ketua Penguji)***		23 / 7 24
Deasyanti, Ph.D. (Anggota)****		23 / 7 24
Herdiyan Maulana, Ph.D. (Anggota)		23 / 7 24

Catatan:

\*Dekan FPPsi

\*\*Wakil Dekan I

\*\*\*Koordinator Program Studi

\*\*\*\*Dosen Penguji

PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PENGARUH  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
RETENSI KARYAWAN

ZETIARA NURUL SABILA  
Magister Sains Psikologi

ABSTRAK

Dalam dunia industri farmasi yang kompetitif, tantangan mempertahankan karyawan berbakat menjadi krusial untuk keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *employee engagement* sebagai mediator dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee retention* karyawan farmasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif *cross sectional*. Sebanyak 400 karyawan industri farmasi swasta dengan masa kerja 6 bulan diperoleh menjadi sampel penelitian melalui Teknik *convenience*. Data dalam penelitian diperoleh melalui 3 instrumen, yaitu *Employee Retention Questionnaire*, *Survey of Perceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement Scale*. Penelitian ini memberikan wawasan terkait pentingnya *perceived organizational support* untuk meningkatkan *employee engagement* sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan berbakat dalam industri farmasi.

Kata Kunci: *Employee Retention*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*

THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE EFFECT  
OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TO  
EMPLOYEE RETENTION

ZETIARA NURUL SABILA  
MASTER OF PSYCHOLOGY

ABSTRACT

In the competitive pharmaceutical industry, the challenge of retaining talented employees becomes crucial for company success. This study explores employee engagement's role as a mediator on the effect of perceived organizational support on pharmaceutical employees' retention. The study method used is quantitative cross-sectional. Convenience Sampling was used with 400 employees from private pharmaceutical companies, each with a minimum period of 6 months. Data were collected through three instruments: Employees Retention Questionnaire, Surveys of Perceived Organizational Support, and Employees Engagement Scale. This study provides insights into the importance of perceived organizational support and employee retention in enhancing employee engagement, thereby enabling companies to retain talented employees in the pharmaceutical industry.

Kata Kunci: *Employee Retention, Perceived Organizational Support, Employee Engagement*

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Zetiara Nurul Sabila  
NIM : 1802822001  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 04 September 2000  
Program : **Magister/Doktor\***  
Program Studi : Sains Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa **tesis/disertasi\*** dengan judul "**Peran Mediasi *Employee Engagement* Pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan**" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 04 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Zetiara Nurul Sabila  
NIM. 1802822001

\*Coret salah satu

## PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zetiara Nurul Sabila

No. Registrasi : 1802822001

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian tesis magister saya sebagai berikut.

Sabila, Z. N., Gumelar, G., & Akbar, Z. (2024). Sustainable Workforce: The Role of Employee Engagement on Perceived Organizational Support to Employee Retention. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 8(1), 65-85.

Sabila, Z. N., Gumelar, G., & Akbar, Z. (2024). The Role of Employee Engagement on Perceived Organizational Support to Employee Retention. In the 8th National Conference of Peneliti Muda Psikologi Indonesia, Hybrid\*, May 2-4, 2024.

Jakarta, 04 Agustus 2024



Zetiara Nurul Sabila



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ZETARA NURUL SABILA  
NIM : 1802822001  
Fakultas/Prodi : PENDIDIKAN PSIKOLOGI / MAESTER SAINS PSIKOLOGI  
Alamat email : zetara\_1802822001@ms.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
TERHADAP RETENSI KARYAWAN

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 Agustus 2024

Penulis

( ZETARA NURUL SABILA )  
nama dan tanda tangan

**PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zetiara Nurul Sabila  
No. Registrasi : 1802822001  
Program Studi : Sains Psikologi  
Fakultas : Fakultas Pendidikan Psikologi  
Jenis Karya : Tesis/Disertasi\*

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Jakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas Tesis/Disertasi\* saya yang berjudul: **Peran Mediasi Employee Engagement Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 04 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Zetiara Nurul Sabila

\*Karya Ilmiah: Karya akhir, makalah nonseminar, laporan kerja praktik, laporan magang, karya profesi dan karya spesialis



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis telah menyelesaikan tesis dengan tepat waktu yang berjudul “Peran Mediasi *Employee Engagement* pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan” sebagai syarat mendapat gelar Magister Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, nasehat dan sumbang saran dari berbagai pihak selama penyusunan tesis ini. Untuk itu penulis, menghaturkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Yufiarti, M. Si, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta
2. Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si., selaku Wakil Dekan I, Dosen Pembimbing I dan Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini hingga selesai
3. Herdijan Maulana, Ph.D., selaku Wakil Dekan II Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta
4. Mira Ariyani, Ph.D., selaku Wakil Dekan III Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta
5. Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd selaku Koordinator Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta
6. Dr. phil. Zarina Akbar, M. Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini hingga selesai
7. Segenap dosen dan staf administrasi atau karyawan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yang telah berbagi ilmu dan pengalaman serta membantu penulis selama masa perkuliahan
8. Segenap subjek penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk pengisian data responden dan membantu penulis dalam penyusunan tesis

9. Orang tua, teman-teman penulis yang memberikan *support* atau dukungan selama penyusunan tesis, dan beberapa pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 04 Agustus 2024

Penulis,

Zetiara Nurul Sabila



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN DIKETAHUI OLEH KOORDINATOR PROGRAM STUDI .....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI .....	vi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vii
LEMBAR PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER.....	viii
KATA PENGANTAR ATAU PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Pembatasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Kegunaan Hasil Penelitian .....	11
1.6.1. Manfaat Teoritik .....	11

1.6.2. Manfaat Praktis .....	11
1.6.2.1. Bagi Organisasi/Perusahaan .....	11
1.6.2.2. Bagi Karyawan .....	11
<b>1.7. State Of The Art .....</b>	<b>11</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Employee Retention (Retensi Karyawan) .....</b>	<b>20</b>
2.1.1. Definisi Retensi Karyawan .....	20
2.1.2. Aspek Retensi Karyawan .....	22
2.1.3. Pengukuran Retensi Karyawan .....	23
<b>2.2. Perceived Organizational Support .....</b>	<b>24</b>
2.2.1. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	24
2.2.2. Faktor-Faktor Dalam <i>Perceived Organizational Support</i> .....	26
2.2.3. Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i> .....	27
<b>2.3. Employee Engagement .....</b>	<b>28</b>
2.3.1. Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.3.2. Faktor-Faktor <i>Employee Engagement</i> .....	29
2.3.3. Pengukuran <i>Employee Engagement</i> .....	31
<b>2.4. Hubungan Antara <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan Retensi Karyawan .....</b>	<b>31</b>
<b>2.5. Hubungan Antara <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Employee Engagement</i> .....</b>	<b>32</b>
<b>2.6. Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> Dengan Retensi Karyawan ...</b>	<b>33</b>
<b>2.7. Hubungan Antara <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh <i>Employee Engagement</i> .....</b>	<b>34</b>
<b>2.8. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>35</b>
<b>2.9. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>3.3. Metode Penelitian .....</b>	<b>37</b>

<b>3.4. Populasi Dan Sampel .....</b>	<b>37</b>
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>38</b>
3.5.1. Instrumen <i>Employee Retention</i> .....	38
3.5.1.1. Definisi Konseptual <i>Employee Retention</i> .....	38
3.5.1.2. Definisi Operasional <i>Employee Retention</i> .....	39
3.5.1.3. Kisi-Kisi <i>Employee Retention</i> .....	39
3.5.2. Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i> .....	40
3.5.2.1. Definisi Konseptual <i>Perceived Organizational Support</i> .....	40
3.5.2.2. Definisi Operasional <i>Perceived Organizational Support</i> .....	40
3.5.2.3. Kisi-Kisi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	41
3.5.3. Instrumen <i>Employee Engagement</i> .....	41
3.5.3.1. Definisi Konseptual <i>Employee Engagement</i> .....	41
3.5.3.2. Definisi Operasional <i>Employee Engagement</i> .....	41
3.5.3.3. Kisi-Kisi <i>Employee Engagement</i> .....	42
<b>3.6. Uji Coba Instrumen .....</b>	<b>42</b>
<b>3.7. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>45</b>
3.7.1. Analisis Deskriptif .....	45
3.7.2. Uji Normalitas .....	46
3.7.3. Uji Linearitas.....	46
3.7.4. Uji Multikolinearitas .....	46
3.7.5. Uji Mediasi.....	46
<b>3.8. Hipotesis Statistika.....</b>	<b>47</b>
<b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1. Deskripsi Data .....</b>	<b>48</b>
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Status Hubungan.....	49
4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Domisili Tempat Tinggal.....	51
4.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan .....	53
4.1.7. Data Deskriptif Variabel .....	54

4.1.8. Kategorisasi Skor <i>Employee Retention</i> .....	54
4.1.9. Kategorisasi Skor <i>Employee Engagement</i> .....	55
4.1.10. Kategorisasi Skor <i>Cognitive Engagement</i> .....	56
4.1.11. Kategorisasi Skor <i>Behavioral Engagement</i> .....	56
4.1.12. Kategorisasi Skor <i>Emotional Engagement</i> .....	57
4.1.13. Kategorisasi Skor <i>Perceived Organizational Support</i> .....	57
<b>4.2. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....</b>	<b>58</b>
4.2.1. Uji Normalitas .....	58
4.2.2. Uji Linearitas.....	58
4.2.3. Uji <i>Multikolinearity</i> .....	59
<b>4.3. Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>59</b>
4.3.1. Uji Hipotesis .....	59
4.3.2. Uji Mediasi.....	60
4.3.3. Tabulasi Silang.....	63
4.3.3.1. Tabulasi Silang <i>Employee Retention</i> .....	63
4.3.3.2. Tabulasi Silang <i>Employee Engagement</i> .....	65
4.3.3.3. Tabulasi Silang <i>Perceived Organizational Support</i> .....	67
<b>4.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>70</b>
<b>4.5. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>75</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>76</b>
<b>5.1. Simpulan .....</b>	<b>76</b>
<b>5.2. Implikasi .....</b>	<b>76</b>
<b>5.3. Rekomendasi .....</b>	<b>77</b>
5.3.1. Bagi Perusahaan .....	77
5.3.2. Bagi Karyawan.....	78
5.3.3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	36
--------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>State Of The Art</i> .....	12
Tabel 3.1. Kisi-Kisi <i>Employee Retention</i> .....	39
Tabel 3.2. Kisi-Kisi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	41
Tabel 3.3. Kisi-Kisi <i>Employee Engagement</i> .....	42
Tabel 3.4. CFA <i>Employee Retention</i> .....	43
Tabel 3.5. CFA <i>Employee Engagement</i> .....	44
Tabel 3.6. CFA <i>Perceived Organizational Support</i> .....	44
Tabel 3.7. Nilai CR Dan AVE .....	45
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Status Hubungan .....	49
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Domisili Tempat Tinggal.....	51
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.6. Data Responden Berdasarkan Jabatan .....	53
Tabel 4.7. Data Deskriptif.....	54
Tabel 4.8. Kategorisasi Skor <i>Employee Retention</i> .....	55
Tabel 4.9. Kategorisasi Skor <i>Employee Engagement</i> .....	55
Tabel 4.10. Kategorisasi Skor <i>Cognitive Engagement</i> .....	56
Tabel 4.11. Kategorisasi Skor <i>Behavioral Engagement</i> .....	56
Tabel 4.12. Kategorisasi Skor <i>Emotional Engagement</i> .....	57
Tabel 4.13. Kategorisasi Skor <i>Perceived Organizational Support</i> .....	57
Tabel 4.14. Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.15. Uji Linearitas .....	58
Tabel 4.16. Uji <i>Multikolinearity</i> .....	59
Tabel 4.17. Uji Hipotesis .....	60
Tabel 4.18. Uji Mediasi.....	61
Tabel 4.19. Uji Mediasi Langsung Dan Tidak Langsung .....	62
Tabel 4.20. Tabulasi Silang <i>Employee Retention</i> Dan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.21. Perbandingan <i>Mean Employee Retention</i> Dan Jenis Kelamin .....	63



Tabel 4.22. Hasil <i>Independent Samples T-Test Employee Retention</i> Dan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.23. Tabulasi Silang <i>Employee Retention</i> Dan Masa Kerja .....	64
Tabel 4.24. Perbandingan <i>Mean Employee Retention</i> Dan Masa Kerja .....	64
Tabel 4.25. Hasil Anova <i>Employee Retention</i> Dan Masa Kerja .....	64
Tabel 4.26. Tabulasi Silang <i>Employee Engagement</i> Dan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.27. Perbandingan <i>Mean Employee Engagement</i> Dan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.28. Hasil <i>Independent Samples T-Test Employee Engagement</i> Dan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.29. Tabulasi Silang <i>Employee Engagement</i> Dan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.30. Perbandingan <i>Mean Employee Engagement</i> Dan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.31. Hasil Anova <i>Employee Engagement</i> Dan Masa Kerja .....	66
Tabel 4.32. Tabulasi Silang <i>Perceived Organizational Support</i> Dan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.33. Perbandingan <i>Mean Perceived Organizational Support</i> Dan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.34. Hasil <i>Independent Samples T-Test Perceived Organizational Support</i> Dan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.35. Tabulasi Silang <i>Perceived Organizational Support</i> Dan Masa Kerja	68
Tabel 4.36. Perbandingan <i>Mean Perceived Organizational Support</i> Dan Masa Kerja .....	68
Tabel 4.37. Hasil Anova <i>Perceived Organizational Support</i> Dan Masa Kerja .....	69

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Grafik 4.2. Data Responden Berdasarkan Status Hubungan.....	50
Grafik 4.3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Grafik 4.4. Data Responden Berdasarkan Domisili Tempat Tinggal .....	52
Grafik 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Grafik 4.6. Data Responden Berdasarkan Jabatan .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Lembar Kuesioner.....	89
Lampiran 2. Analisis Data Uji Coba.....	93
Lampiran 3. Data Primer.....	94
Lampiran 4. Analisis Data Primer.....	97
Lampiran 5. Surat Pernyataan Validasi Instrumen .....	100
Lampiran 6. Permintaan Izin Penggunaan Instrumen Alat Ukur.....	103
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	105

