



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

27%

SIMILARITY INDEX

Submission author: Defa Azzahra
Assignment title: JURNAL
Submission title: Analisis Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan ...
File name: Journal_Defa_Azzahra_1902106039_IN.docx
File size: 221.7K
Page count: 7
Word count: 4,286
Character count: 28,667
Submission date: 06-Sep-2023 10:34 AM (UTC+07:00)
Submission ID: 2158765866

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Phil. I Ketut Gunawan, M.A
NIP.19631222 199002 1 001

Psikoborneo
Jurnal Ilmiah Psikologi
Volume xx No x | Month Year: pp-ppp
DOI: <https://doi.org/10.30870/psikoborneo>

p-ISSN: 2477-2666
e-ISSN: 2477-2674

Analisis Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial

Defa Azzahra¹, Dian Dwi Nur Rahmah²
¹Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia
Email: defazahr@gmail.com, dian.dnr@fkip.unmul.ac.id

Artikel Info	ABSTRACT
Riwayat Artikel: Penyerahan dd/mm/yyyy Revisi dd/mm/yyyy Diterima dd/mm/yyyy	Included in advancing the organization, work engagement needs to exist in employees to improve the quality of employee work. Organizations must take part in achieving these goals by providing support to their employees. This study aims to analyze the correlation between perceptions of organizational support and work engagement among millennial generation employees. This study used a quantitative method with Kendall Tau's non-parametric correlation data analysis technique. Subjects were collected as many as 550 subjects with the method of data collection using a Likert type scale, the UWES-9 adaptation scale and the scale of perceptions organizational support. This study found that there was a positive correlation between perceptions of organizational support and millennial generation employee engagement with a $p < 0.05$ and a coefficient correlation of 0.33, which means the relationship is of low strength. The implicit is that the organization makes policies that are friendly to employees, especially millennial generation employees who are often known to be low in work engagement so that it is hoped that in the future fewer organizations will forget about employee rights other than salary. In the end, this will also have implications for the progress of the organization as a whole.

ABSTRAK
Dalam perannya dalam memajukan organisasi, keterikatan kerja perlu ada pada diri karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Organisasi harus ikut mengambil peran dalam mencapai tujuan tersebut dengan memberikan dukungan terhadap karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data korelasi non-parametrik Kendall Tau. Subjek yang terkumpul sebanyak 550 subjek dengan metode pengumpulan data menggunakan skala tipe likert, yaitu skala adaptasi UWES-9 dan skala persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif pada persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan generasi milenial dengan nilai $p < 0.05$ dan koefisien korelasi sebesar 0.33 yang artinya hubungan tersebut berkekuatan lemah. Adapun implikasinya adalah organisasi membuat kebijakan yang ramah terhadap karyawan khususnya karyawan generasi milenial yang sering dikenal rendah akan keterikatan kerjanya sehingga diharapkan ke depannya semakin sedikit organisasi yang melupakan hak karyawan selain gaji. Pada akhirnya, hal ini juga akan berdampak pada kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci
Persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, milenial

Korespondensi:
Dian Dwi Nur Rahmah
Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman
Email: dian.dnr@fkip.unmul.ac.id

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

PSIKOBORNEO: Jurnal Ilmiah Psikologi Published by Faculty of Social and Political Sciences, University of Mulawarman, Samarinda, East Kalimantan and This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.