

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *SELF EFFICACY* DAN *ENTREPRENEURIAL BRICOLAGE* SEBAGAI MEDIASI

Oleh:

¹Kartika Salsabilah, ²Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas

^{1,2}Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara No.9 Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

e-mail : kartikasalsabilah81@student.esaunggul.ac.id¹, ari.anggarani@esaunggul.ac.id²

ABSTRACT

Employees are valuable assets whose work engagement must be maintained, especially in a dynamic creative industry such as Malacca Advisory, where work engagement is influenced by various factors including perceived organizational support. This study aims to analyze the role of perceived organizational support on work engagement with self-efficacy and entrepreneurial bricolage as mediators among 60 employees of Malacca Advisory at Malacca Enterprise Indonesia. Using purposive sampling with a census method, data were collected through an online questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling – Partial Least Square. The results showed that perceived organizational support has a positive and significant effect on self-efficacy, entrepreneurial bricolage, and work engagement. Entrepreneurial bricolage has a positive and significant effect on work engagement and is proven to partially mediate the relationship between perceived organizational support and work engagement, while self-efficacy has no significant direct or mediating effect. The implication of this research is that organizations need to strengthen perceived employee support, clarify work structures, and encourage bricolage behavior to enhance work engagement, particularly in the context of creative industries with limited resources.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Self Efficacy, Entrepreneurial Bricolage*

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset berharga yang harus dijaga keterlibatannya dalam kerja, terutama pada industri kreatif yang dinamis seperti *Malacca Advisory*, di mana keterlibatan kerja (*work engagement*) dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*). Penelitian ini bertujuan menganalisis peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dengan *self efficacy* dan *entrepreneurial bricolage* sebagai mediasi pada 60 karyawan *Malacca Advisory* di *Malacca Enterprise Indonesia*. Menggunakan *purposive sampling* dengan metode sensus, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling – Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, *entrepreneurial bricolage*, dan *work engagement*. *Entrepreneurial bricolage* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* serta terbukti berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement*, sedangkan

self efficacy tidak berpengaruh signifikan secara langsung maupun sebagai mediasi. Implikasi penelitian ini adalah organisasi perlu memperkuat dukungan yang dirasakan karyawan, memperjelas struktur kerja, serta mendorong perilaku *bricolage* untuk meningkatkan keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks industri kreatif dengan sumber daya terbatas.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Self Efficacy, Entrepreneurial Bricolage*

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Dalam kondisi seperti ini, kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif dan mampu bersaing menjadi salah satu kunci utama bagi kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu aspek psikologis yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah work engagement atau keterlibatan kerja. Konsep ini menggambarkan kondisi di mana seseorang memiliki motivasi dan energi positif dalam bekerja, yang tercermin dari semangat *vigor*, dedikasi, dan kemampuan untuk sepenuhnya terfokus pada pekerjaannya (Ferraro *et al.*, 2020). Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta memiliki ikatan emosional yang mendalam dengan tugas-tugas yang ditanggungnya. Dalam konteks kompetisi global yang menuntut produktivitas berkelanjutan, *engagement* menjadi aset penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Deepalakshmi *et al.*, 2024). Namun dalam konteks spesifik Malacca *Advisory*, perubahan tren yang cepat dan kolaborasi yang belum tersistemasi menjadi tantangan dalam menjaga keterlibatan kerja yang optimal. Tingginya keterlibatan kerja juga berkaitan dengan rendahnya keinginan untuk berpindah pekerjaan, meningkatnya kepuasan kerja, serta terciptanya suasana kerja yang positif. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan (Rahmayani & Wikaningrum, 2022).

Perceived organizational support (POS) memiliki peran yang strategis dalam membangun hubungan ini, karena mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasi (Fidelia, 2020). Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih percaya diri untuk menyampaikan ide, mengambil inisiatif, dan berinovasi tanpa khawatir mengalami kegagalan. POS sendiri muncul dari persepsi karyawan terhadap perlakuan organisasi, seperti perhatian dari atasan, kebijakan yang adil, serta pengakuan atas prestasi yang dicapai (Winarno *et al.*, 2021). Di Malacca *Advisory*, adanya kebebasan untuk menerapkan ide kreatif dan ruang untuk berinovasi merupakan bentuk awal dari POS. Namun, ketidakjelasan tata kerja organisasi dan individu (TKO & TKI) serta sistem kolaborasi yang belum terstruktur dapat melemahkan persepsi dukungan ini jika tidak diimbangi dengan sistem pendukung yang lebih konkret. Dukungan perusahaan memungkinkan setiap individu untuk berpikir lebih terbuka, melihat masalah dari berbagai sudut pandang, dan berani mengambil langkah-langkah inovatif (Nengrum *et al.*, 2025). Oleh karena itu, memperkuat persepsi dukungan organisasi tidak hanya menjadi upaya untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, tetapi juga menjadi landasan penting bagi organisasi dalam meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Self-efficacy atau keyakinan diri juga berperan sebagai faktor mediasi antara POS dan *work engagement*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2024). Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi umumnya lebih percaya diri, tekun, dan mampu

mengelola stres dalam menghadapi tantangan. Beberapa faktor seperti pengalaman sukses di masa lalu, dukungan sosial dari rekan, dan kondisi emosional individu turut memengaruhi tingkat *self-efficacy* (Abun *et al.*, 2021). Dalam operasional *Malacca Advisory*, ketidakjelasan peran dan tata kerja dapat mengurangi keyakinan diri karyawan, terutama dalam menyikapi tantangan bisnis atau perubahan tren yang cepat. Di sinilah *perceived organizational support* dapat memperkuat *self-efficacy* melalui pemberian pelatihan, umpan balik yang membangun, serta apresiasi terhadap hasil kerja (Musenze *et al.*, 2021). Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka akan semakin yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan kontribusi terbaik.

Di situasi tertentu organisasi menghadapi keterbatasan sumber daya, kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan adaptif menjadi semakin penting. *Entrepreneurial bricolage* muncul sebagai sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang mampu “memaksimalkan yang ada”, yaitu memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara kreatif untuk menciptakan solusi yang bernilai (Steffens *et al.*, 2022). Dukungan organisasi yang kuat memungkinkan *bricolage* dengan memberi ruang bereksperimen dan belajar dari kesalahan. Keterbatasan di *Malacca Advisory* seperti keterbatasan lokasi, anggaran promosi minim, dan margin tipis justru menjadi konteks ideal untuk menguji kemampuan *entrepreneurial bricolage*. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai kreativitas, kepemimpinan yang suportif, serta fleksibilitas dalam bekerja juga turut memperkuat munculnya perilaku ini (Anning-Dorson, 2021). Karyawan dengan *entrepreneurial bricolage* cenderung lebih inovatif, adaptif, dan berkomitmen karena terlibat langsung dalam penciptaan nilai. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *bricolage* memiliki hubungan positif dengan inovasi dan kinerja organisasi, khususnya dalam lingkungan yang dinamis (Alam *et al.*, 2024). Penelitian sebelumnya oleh Musenze *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki hubungan positif yang kuat dengan *work engagement*, serta *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada guru sekolah dasar dengan metode survei kuesioner, dan hasilnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan mampu meningkatkan keyakinan diri karyawan, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Penelitian terbaru oleh Alam *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa *entrepreneurial bricolage* memiliki hubungan positif dengan inovasi dan kinerja organisasi, menyoroti potensi besarnya dalam konteks dinamika organisasi. Namun, masih jarang penelitian yang secara khusus menyelidiki peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dengan *self-efficacy* dan *entrepreneurial bricolage* sebagai mediasi yang masih sangat terbatas dan jarang ditemukan. Selain itu, pemilihan obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian *Advisory* pada perusahaan yang bergerak dibidang industri kreatif, sehingga kesenjangan inilah yang di harapkan dapat menjadi *gap research* sehingga dapat menemukan temuan yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *self-efficacy* dan *entrepreneurial bricolage*. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Social Exchange

Teori yang dikemukakan oleh Blau pada tahun 1964 berlandaskan mengenai hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bentuk pertukaran timbal balik.

Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi (POS), mereka akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan sikap dan perilaku kerja yang positif, salah satunya berupa peningkatan *work engagement* (Eisenberger *et al.*, 2020; S. Zhang & Zhang, 2021). Dalam teori ini, *self-efficacy* berperan sebagai sumber daya psikologis internal yang memungkinkan karyawan untuk mengubah dukungan tersebut menjadi keterlibatan yang lebih dalam dan gigih (Athia *et al.*, 2024). Sementara itu, *entrepreneurial bricolage* dapat dipandang sebagai bentuk perilaku proaktif dan inovatif yang ditunjukkan karyawan sebagai balasan atas dukungan organisasi, di mana mereka secara kreatif memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan tantangan kerja, yang pada akhirnya juga memperkuat *work engagement* mereka (Atmajati *et al.*, 2024). Dalam penelitian ini, *Social Exchange Theory* memberikan kerangka yang komprehensif untuk memahami bagaimana dukungan organisasi ditukar dengan keterlibatan kerja melalui mekanisme keyakinan diri dan perilaku inovatif karyawan.

Work Engagement

Work engagement adalah sebuah konsep yang menunjukkan tingkat ketertarikan dan keterlibatan perasaan yang dimiliki pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kacaribu & Baskara, (2024) menyatakan *work engagement* adalah fenomena yang banyak terjadi di berbagai industri di dunia saat ini. Imran *et al.*, (2020) mendefinisikan *work engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan antusias menggunakan sumber daya mereka di tempat kerja, serta menyadari seberapa besar individu merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan mereka peningkatan diri. *Work engagement* juga didefinisikan sebagai kondisi motivasi dan kepuasan yang ditandai dengan tingkat energi mental dan fisik yang tinggi, antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam kegiatan kerja (Zhou *et al.*, 2023). Hal ini bisa dilihat pada perusahaan yang cukup terampil dalam mengelola berbagai strategi untuk melakukan berbagai praktik oportunistik demi memperoleh motivasi tertentu yang menguntungkan para pemangku kepentingan (Sitorus *et al.*, 2023). Cara untuk memotivasi mereka untuk suka bekerja keras adalah dengan memberikan motivasi serta pelatihan yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Hafidz & Khoiriyah, 2023). Indikator *work engagement* terdiri dari *Vigor*, *Dedication*, *Absorption* (Musenze *et al.*, 2021). Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka *work engagement* adalah sebuah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan keterlibatan emosional dan mental yang mendalam terhadap pekerjaan, dimanifestasikan melalui antusiasme, dedikasi, serta penggunaan sumber daya pribadi secara penuh untuk mencapai tujuan kerja, yang pada akhirnya memberikan rasa peningkatan diri dan kepuasan bagi individu.

Entrepreneurial Bricolage

Entrepreneurial bricolage merupakan sebuah pendekatan dalam kewirausahaan yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya yang sudah tersedia secara kreatif untuk menciptakan solusi atau peluang baru, alih-alih mengandalkan sumber daya eksternal yang baru (Atmajati *et al.*, 2024; Tajeddini *et al.*, 2023). Dalam praktiknya, hal ini berarti seorang wirausaha akan memaksimalkan apa yang dimiliki di sekitarnya, baik itu peralatan, jaringan, maupun material, untuk dikreasikan menjadi nilai tambah yang inovatif. Pendekatan ini mencerminkan perilaku wirausaha yang mampu menggabungkan berbagai sumber daya terbatas untuk mengatasi tantangan dan membuka peluang, khususnya dalam situasi krisis atau keterbatasan sumber daya (Alva *et al.*, 2021). *Entrepreneurial bricolage* diwakilkan oleh tiga indikator yang terdiri dari *Resource Bricolage*, *User Bricolage*, dan *Institutional Bricolage* (Liu & Zhang, 2024).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan *entrepreneurial bricolage* tidak hanya sekadar menghemat biaya, tetapi juga mendorong inovasi melalui

cara-cara yang tidak konvensional. Kemampuan ini sangat penting bagi pelaku usaha, terutama di lingkungan yang penuh ketidakpastian dan kendala sumber daya.

Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk meraih keberhasilan dalam situasi tertentu (Athia *et al.*, 2024). *Self efficacy* juga didefinisikan sebagai kepercayaan diri seseorang dalam merencanakan, menemukan solusi, dan melaksanakan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu tujuan (Afifah & Kusuma, 2021). Diana, (2020) menyatakan seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka mampu memenuhi tujuannya serta memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berusaha dengan lebih gigih. Selain itu, *self efficacy* juga dapat dikembangkan dengan dukungan dari orang tua, panutan, dan mentor adalah hal yang membantu untuk *self efficacy* yang tinggi (Putri & Anggarani, 2023). Upaya yang lebih keras ini pada akhirnya mendorong pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, *self efficacy* dianggap sebagai faktor pendorong yang memungkinkan seseorang untuk meraih kesuksesan. *Self efficacy* terdiri dari tiga indikator yaitu *Level Magnitude, Strength, Generality* (Abun *et al.*, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* ialah keyakinan dan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam mengatur dan melaksanakan tindakan agar berbagai pekerjaan dan kegiatan dapat diselesaikan secara efektif serta efisien.

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) didefinisikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2020). Wardono *et al.*, (2024) mengungkapkan POS sebagaimana organisasi peduli mengenai kesejahteraan para pekerjanya. POS dapat diartikan sebagai bentuk dukungan yang diterima karyawan dari lingkungan kerja, baik dari perusahaan, rekan kerja, atasan, maupun anggota tim (Amri *et al.*, 2022). Novianti & Anggarani, (2023) menyatakan semakin seimbang kontribusi yang diberikan maka semakin positif persepsi terhadap dukungan organisasi. Jika POS diterapkan maka *Organizational Citizen Behavior* (OCB) seseorang akan meningkat yang kemudian diikuti dengan layanan yang lebih baik (Mahadewi & Muchtadin, 2024). Lima indikator utama *perceived organizational support* meliputi Memahami Tujuan dan nilai-nilai Personal, Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan, Toleransi Kesalahan, Menghargai Masukan dan Dukungan/Bantuan Khusus (Rahmayani & Wikaningrum, 2022).

Dengan demikian, POS merupakan sebuah keyakinan mendalam karyawan bahwa organisasinya adalah entitas yang dapat dipercaya dan diandalkan untuk memberikan apresiasi atas kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan mereka, serta menyediakan dukungan yang diperlukan, termasuk kepedulian terhadap minat dan kebutuhan pribadi mereka.

Hubungan Perceived Organizational Support dengan Self Efficacy

Meningkatnya *perceived organizational support* membuat karyawan merasa didukung serta dapat membangun kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan tugas. Chen *et al.*, (2025) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. *Perceived organizational support* memungkinkan dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan dengan mempengaruhi beberapa sumber informasi (Caesens *et al.*, 2021). Penelitian Al-Hamdan & Issa, (2022) mengungkapkan bahwa dukungan perusahaan yang suportif dapat mempengaruhi *self efficacy* melalui pelatihan dan umpan balik positif. *Perceived organizational support* telah terbukti dapat meningkatkan *self efficacy*, yang pada

akhirnya mendorong perilaku inovatif dan kinerja karyawan (Hameli *et al.*, 2025). Sehingga hipotesis yang diajukan ialah berikut:

H1 : *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Entrepreneurial Bricolage*

Dukungan organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam melakukan bricolage, terutama dalam menghadapi keterbatasan sumber daya (Chen *et al.*, 2025). *Relational capital* dan *perceived organizational support* terbukti meningkatkan kecenderungan individu untuk melakukan *entrepreneurial bricolage* (Ciambotti *et al.*, 2021). Penelitian oleh Chen *et al.*, (2025) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *entrepreneurial bricolage* dan memiliki nilai yang tinggi. *Perceived organizational support* dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung eksperimen dan pembelajaran, sehingga memperkuat perilaku *bricolage* (Eisenberger *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap *entrepreneurial bricolage* dengan kemampuan individu atau tim untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara kreatif. Sehingga penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat diajukan ialah:

H2 : *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *entrepreneurial bricolage*

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*

Saks & Gruman, (2022) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dengan mengurangi ketegangan peran dan memperkuat keterikatan emosional. *Perceived organizational support* berpengaruh dalam meningkatkan komitmen *work engagement* (Nengrum *et al.*, 2025). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli dan menghargai kontribusi mereka hal tersebut dapat mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, semakin tinggi *perceived organizational support*, semakin tinggi keterlibatan karyawan (Efandi & Haq, 2024). Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, semakin besar dukungan yang dirasakan, semakin tinggi kontribusi karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesisnya yang dapat diajukan ialah:

H3 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Work Engagement*

Self efficacy sebagai pendorong dalam *work engagement*. Penelitian Puspitawati *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Musenze *et al.*, (2021) juga mendukung bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Self efficacy* dapat meningkatkan motivasi dalam keterlibatan kerja (Al-Hamdan & Issa, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih terlibat dalam pekerjaannya dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya serta merasa tidak terlalu cemas, gugup, dan frustrasi di tempat kerja (Caesens *et al.*, 2021). Dengan demikian, saat *self efficacy* meningkat, maka *work engagement* akan meningkat juga dengan kata lain karyawan akan bekerja dengan antusias serta berkontribusi penuh untuk perusahaan. Dari pernyataan tersebut, hipotesis yang dapat diajukan ialah berikut:

H4 : *Self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*

Hubungan *Entrepreneurial Bricolage* dengan *Work Engagement*

Entrepreneurial bricolage dapat meningkatkan *work engagement* dengan mendorong sumber daya secara kreatif dan inovasi di tempat kerja. *Bricolage* berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan *work life balance*, yang pada akhirnya meningkatkan *work engagement* (Stegemann *et al.*, 2022). Wang *et al.*, (2021) menegaskan bahwa *bricolage* mendorong *work engagement* dalam proses inovasi dan pengembangan produk baru. Selain itu, *bricolage* juga memperkuat komitmen dan keterlibatan tim dalam menghadapi tantangan (Feng *et al.*, 2025). Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan *entrepreneurial bricolage* yaitu memanfaatkan sumber daya secara kreatif semakin tinggi juga tingkat *work engagement*. Dari pernyataan di atas maka hipotesis yang dapat diajukan ialah berikut:

H5 : *Entrepreneurial bricolage* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* melalui *Self Efficacy*

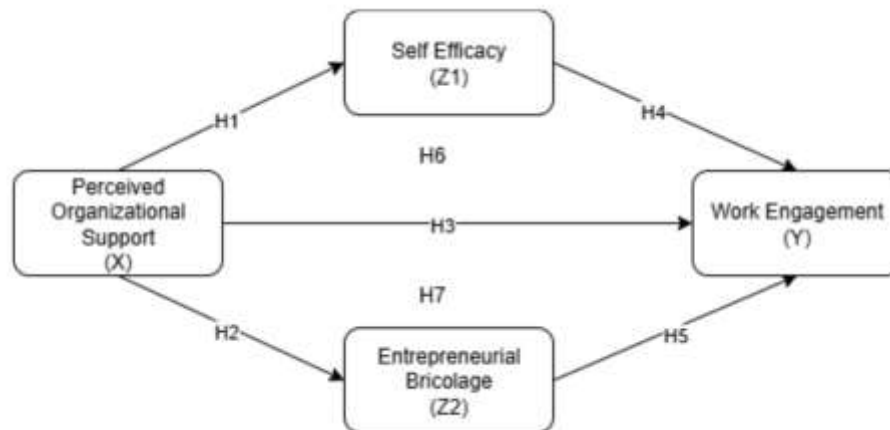
Perceived organizational support dapat memengaruhi keyakinan akan kesuksesan para karyawan yang pada akhirnya memengaruhi pada kinerja mereka. Keterikatan kerja karyawan meningkat ketika mereka melihat bahwa perusahaan menghargai dan mendukung mereka, karena hal ini meningkatkan keyakinan diri mereka dalam kemampuan untuk melakukan tugas (Zahzurani & Fitria, 2025). *Perceived organizational support* memiliki peran positif terhadap *work engagement* dengan *self efficacy* sebagai mediator dapat diterima (Andriany & Meiyanto, 2021). Karyawan yang memandang perusahaannya sebagai pendukung dan berharga lebih cenderung memiliki *self efficacy* yang kuat (Zahzurani & Fitria, 2025). Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berfungsi sebagai mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Dari pernyataan tersebut, hipotesis yang diajukan ialah berikut:

H6 : *Self efficacy* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* melalui *Entrepreneurial Bricolage*

Perceived organizational support berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui peningkatan perilaku inovatif dan kreatif seperti *entrepreneurial bricolage*. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang kuat, mereka cenderung menunjukkan tingkat dedikasi, semangat, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Imran *et al.*, 2020). Selain itu, Chen *et al.*, (2025) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku *entrepreneurial bricolage* melalui peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan beradaptasi individu terhadap tantangan yang ada. Keterlibatan kerja yang tinggi muncul ketika individu mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif, yang merupakan salah satu ciri dari *entrepreneurial bricolage* (Wang *et al.*, 2023). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurial bricolage* berfungsi sebagai mediasi dalam pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Dari pernyataan tersebut, hipotesis yang diajukan ialah sebagai berikut:

H7 : *Entrepreneurial bricolage* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* dengan tujuan menguji hubungan antar variabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Desain ini dipilih untuk memeriksa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, baik untuk menguatkan atau menolak dugaan awal. Penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan yang berkaitan antar variabel guna memprediksi variasi suatu fenomena akibat pengaruh variabel lainnya (Sari *et al.*, 2023). Adapun variabel pada penelitian terdiri dari, *perceived organizational support* (X), *self-efficacy* (Z1), *entrepreneurial bricolage* (Z2), dan *work engagement* (Y). Data diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara online menggunakan *Google Forms* melalui aplikasi *WhatsApp*.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 1 hingga 4, yang berisi “sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju”. Pemilihan skala ini bertujuan untuk menghindari jawaban netral yang dapat menimbulkan ragu-ragu. Variabel dalam penelitian ini meliputi *perceived organizational support* sebagai variabel independen, *self-efficacy* dan *entrepreneurial bricolage* sebagai variabel mediasi, serta *work engagement* sebagai variabel dependen. Variabel *perceived organizational support* diukur menggunakan indikator dari (Alam *et al.*, 2024). Variabel *self-efficacy* dapat diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Abun *et al.*, 2021). Pengukuran *entrepreneurial bricolage* diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Liu & Zhang, 2024). Pengukuran variabel *work engagement* diukur menggunakan indikator dari (Musenze *et al.*, 2021).

Sampel penelitian ini diambil dari setiap karyawan yang memberikan informasi untuk suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu (Purwanza *et al.*, 2022). Populasi pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan yang bekerja di industri kreatif di Perusahaan Malacca Enterprise Indonesia. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel jenuh/*sensus*, di mana sampel jenuh atau *sensus* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang kecil. Adapun kriteria sampelnya adalah karyawan bagian Malacca Advisory yang terdiri dari 60 karyawan.

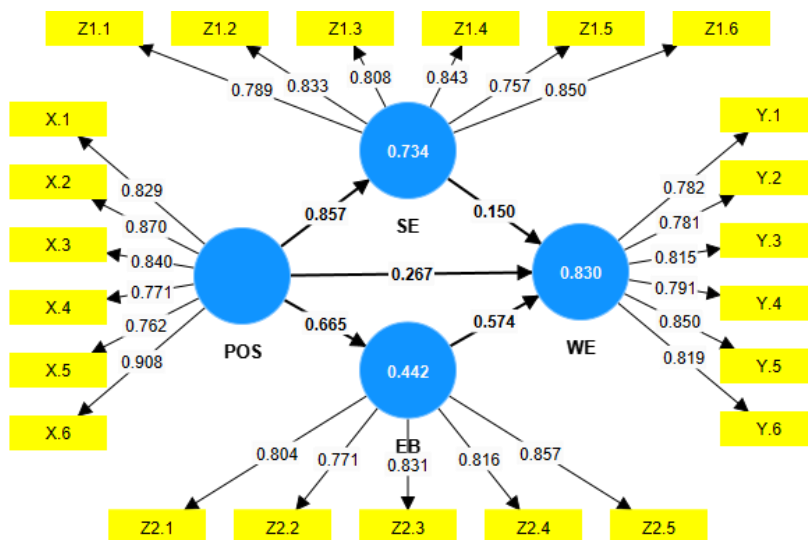
Analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk memproses dan menguji data yang didapatkan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk dapat menilai hubungan antar variabel serta mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Tahapan analisis dimulai dengan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan pedoman yang diberikan oleh Hair *et al.*, (2021), validitas konvergen diuji dengan memastikan *loading factor* $>0,7$ dan *average variance extracted* (AVE) $>0,5$. Reliabilitas diukur menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan nilai $>0,7$. Selanjutnya, dilakukan pengujian model struktural dengan melihat koefisien determinasi (R^2) dimana nilai 0,25 dikategorikan rendah, 0,50 moderat, dan 0,75 tinggi. Koefisien jalur (*path coefficient*) berkisaran dengan nilai antara -1 hingga +1, dimana nilai mendekati +1 menunjukkan hubungan positif. Uji signifikansi dilakukan dengan melihat T-statistik $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$. Pengujian hipotesis meliputi pengaruh langsung dan tidak langsung dengan melihat nilai *path coefficient*, *indirect effect*, dan *total effect*, serta uji mediasi melalui variabel *self-efficacy* dan *entrepreneurial bricolage*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Malacca Advisory di Malacca Enterprise Indonesia, yang berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp. Seluruh responden yang mengisi kuesioner telah memenuhi kriteria penelitian, yaitu berstatus sebagai karyawan aktif di bagian Advisory. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (71,7%) dan berpendidikan S1 (63,3%). Dilihat dari kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 24-30 tahun (50%), yang termasuk dalam kategori generasi Z akhir dan generasi Y (milenial awal). Selain itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun (43,3%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap pengembangan kompetensi serta adaptasi profesional.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* $> 0,70$ dan nilai AVE $> 0,50$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Sementara, uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$, dengan rentang nilai *cronbach's alpha* antara 0,874 hingga 0,910 dan *composite reliability* antara 0,909 hingga 0,931. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi dan konsisten dalam mengukur setiap variabel.



Gambar 1. Uji validitas konvergen

Tabel 1 Uji validitas konvergen

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Perceived Organizational Support	0,692	0,910	0,931
Self Efficacy	0,663	0,898	0,922
Entrepreneurial Bricolage	0,666	0,874	0,909
Work Engagement	0,651	0,893	0,918

Nilai R-square sebesar 0,432 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memengaruhi 43,2% dari variabel *entrepreneurial bricolage*. Artinya, variasi dalam *entrepreneurial bricolage* dapat dijelaskan oleh *perceived organizational support*, sedangkan 56,8% sisanya dipaparkan oleh faktor tambahan yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selanjutnya, nilai R-Square sebesar 0,730 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memengaruhi 73% dari variabel *self efficacy*. Artinya, variasi dalam *self efficacy* dapat dijelaskan oleh *perceived organizational support*, sedangkan 30% sisanya dipaparkan oleh faktor tambahan yang tidak termasuk dalam model penelitian. Di sisi lain, nilai R-Square 0,821 pada variabel *work engagement* dapat disimpulkan bahwa 82,1% dari variasi dalam *work engagement* itu dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. Sisanya, yaitu 17,9%, oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Tabel 2

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Entrepreneurial Bricolage</i> > <i>Work Engagement</i>	0,574	0,573	0,082	6,956	0,000	Diterima
<i>Perceived Organizational Support</i> > <i>Entrepreneurial Bricolage</i>	0,665	0,664	0,083	7,982	0,000	Diterima
<i>Perceived Organizational Support</i> > <i>Self Efficacy</i>	0,857	0,858	0,042	5,401	0,000	Diterima
<i>Perceived Organizational Support</i> > <i>Work Engagement</i>	0,267	0,272	0,093	2,883	0,004	Diterima
<i>Self Efficacy</i> > <i>Work Engagement</i>	0,150	0,148	0,118	1,271	0,204	Ditolak
POS -> <i>Entrepreneurial bricolage</i> -> <i>Work engagement</i>	0,381	0,379	0,070	5,546	0,000	Diterima
POS -> <i>Self efficacy</i> -> <i>Work engagement</i>	0,129	0,126	0,102	1,264	0,206	Ditolak

Hipotesis dikatakan terdukung apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut mendukung hipotesis yang diajukan. Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel diatas, diketahui bahwa *entrepreneurial bricolage* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, dimana nilai t-statistiknya sebesar

6,956 lebih besar dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 berada dibawah 0,05. Nilai original sample sebesar 0,574 menunjukkan arah hubungan yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar *entrepreneurial bricolage* yang karyawan berikan, maka semakin tinggi pula seseorang dapat merasakan *work engagement*, sehingga *entrepreneurial bricolage* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Selanjutnya, pengujian mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *entrepreneurial bricolage*, dengan nilai *t-statistik* sebesar 7,982 lebih besar dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 berada dibawah 0,05, kedua nilai tersebut mengindikasi hubungan yang signifikan. Original sample sebesar 0,665 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa apabila semakin besar dukungan yang dirasakan (POS) oleh karyawan Malacca Advisory, maka tingkat *entrepreneurial bricolage* yang mereka berikan cenderung meningkat. Sehingga *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *entrepreneurial bricolage*.

Pengujian diatas mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *self efficacy*, karena nilai *t-statistiknya* sebesar 5,401 lebih besar dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 berada dibawah 0,05, dengan ini kedua nilai tersebut mengindikasi hubungan yang signifikan. Nilai original sample sebesar 0,857 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan (POS) para karyawan Malacca Advisory, maka semakin meningkat pula keyakinan diri yang mereka rasakan. Sehingga *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

Selanjutnya, *perceived organizational support* juga terbukti memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dimana nilai *t-statistik* sebesar 2,883 lebih dari 1,96 dan *p-value* 0,004 berada dibawah 0,05. Nilai original sampelnya sebesar 0,267 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, semakin meningkat pula *work engagement* di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Namun dengan demikian, *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Terlihat dari nilai *t-statistiknya* sebesar 1,271 yang berada dibawah 1,96, serta *p-value* sebesar 0,204 melebihi batas 0,05. Nilai original sample sebesar 0,150 menunjukkan bahwa arah pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* bersifat positif. Artinya, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi belum tentu secara langsung mendorong seseorang untuk merasakan keterlibatan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa Analisis jalur menunjukkan bahwa POS berpengaruh secara tidak langsung terhadap *work engagement* melalui *entrepreneurial bricolage*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 yaitu sebesar 5,546. Artinya, dukungan yang dirasakan (POS) dapat memicu *entrepreneurial bricolage*, yang pada akhirnya mendorong munculnya *work engagement*. Karena pada hasil sebelumnya juga ditemukan bahwa *perceived organizational support* secara langsung berpengaruh terhadap *work engagement*, maka *entrepreneurial bricolage* berperan sebagai *partial mediation* dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*.

Sementara itu, *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *self efficacy*. Diperoleh nilai *p-value* lebih dari 0,05 yaitu 0,206 dan nilai *t-statistik* sebesar 1,264 yang berada dibawah 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *work engagement*.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, *entrepreneurial bricolage*, dan *work engagement*. *Entrepreneurial bricolage* terbukti memediasi hubungan antara POS dan *work engagement*, sedangkan *self efficacy* tidak terbukti sebagai mediator. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks industri kreatif dengan sumber daya terbatas, dukungan organisasi yang kuat dapat mendorong kreativitas karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja mereka.

Perusahaan, terutama di industri kreatif, perlu memperkuat dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, tidak hanya melalui kebijakan formal, tetapi juga dengan menciptakan kejelasan peran, sistem kolaborasi yang terstruktur, serta ruang partisipasi yang bermakna. Selain itu, perilaku *entrepreneurial bricolage* harus dilegitimasi sebagai bagian dari budaya organisasi, sehingga karyawan merasa aman untuk bereksperimen dan berinovasi. Penguatan kapabilitas individu harus berjalan beriringan dengan pembenahan sistem organisasi agar tercipta keterlibatan kerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu objek penelitian hanya terbatas pada satu divisi (*Advisory*) di satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil terbatas pada konteks organisasi serupa. Waktu penelitian yang relatif singkat juga menjadi keterbatasan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel ke berbagai industri atau organisasi lain, serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi *work engagement*, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau *work-life balance*. Penelitian *longitudinal* juga disarankan untuk memahami dinamika *work engagement* dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). *Research in Business & Social Science Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment*. *International Journal Of Research In Business And Social Science*.
- Afifah, S. N., & Kusuma, A. B. (2021). Pentingnya Kemampuan Self-Efficacy Matematis. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 4(2), 313–320.
- Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154–2164. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Alam, M. Z., Rafiq, M., Nasir, S., & Abdul Rehman, C. (2024). Light magic at workplace due to empowering leadership: situation strength conceptions for intrapreneurial behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(3), 732–753. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2022-0272>
- Alam, M. Z., Rafiq, M., Rehman, S., Nasir, S., Kim, S. L., Uraon, R. S., AlMazrouei, H., Naqshbandi, M. M., Tabche, I., Choudhary, N., Dahleez, K. A., Aboramadan, M., Abu sharikh, N., Alotaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Li, Z., Qiu, C., Zeng, K., ... Santiago-Torner, C. (2024). Leader inclusiveness and taking charge: The role of

thriving at work and regulatory focus. *Frontiers in Psychology*, 13(3), 1–15.
[https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.29](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.29)

- Alva, E., Vivas, V., & Urcia, M. (2021). Entrepreneurial bricolage: crowdfunding for female entrepreneurs during COVID-19 pandemic. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/jjee-12-2020-0464>
- Amri, M. M., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2022). Job Burnout and Flexible Working Arrangement Associations on Employee Wellbeing With Perceived Organizational Support As Mediator: a Study During Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 594–610. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.11>
- Andriany, D., & Meiyanto, I. S. (2021). Peran mediasi self-efficacy pada work engagement dan perceived organizational support. *Cognicia*, 9(2), 130–136. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.18265>
- Anning-Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, ahead-of-p*. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2020-0288>
- Athia, R. A. M., Laili Fatimahtuzzahro, & Maryana. (2024). Self-Efficacy Academic Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 6(3). <https://doi.org/10.37776/jizp.v6i3.1445>
- Atmajati, M. H., Mangifera, L., Ekonomi, F., & Surakarta, U. M. (2024). *Marketing Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Pada Industri Kerajinan Kulit Di Kabupaten Magetan*. 7.
- Bandura, A. (2024). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. *Principles of Organizational Behavior: The Handbook of Evidence-Based Management, Third Edition*, 113–135. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch6>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement : The role of self-efficacy and its outcomes La relation entre le soutien organisationnel perc , u et l ’ engagement au travail : analyse du rôle du sentiment d ’ efficacité per. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259–267. <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Chen, C., Song, H., Wang, D., & Wang, B. (2025a). How does perceived organisational support restrain social loafing of employees? The mediating role of self-efficacy and entrepreneurial bricolage. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100634>
- Chen, C., Song, H., Wang, D., & Wang, B. (2025b). How does perceived organisational support restrain social loafing of employees? The mediating role of self-efficacy and entrepreneurial bricolage. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(1), 100634. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100634>

- Ciambotti, G., Sgrò, F., Bontis, N., & Zaccone, M. C. (2021). Local relationships matter! The impact of intellectual capital on entrepreneurial bricolage in African social entrepreneurs. *Knowledge and Process Management*. <https://doi.org/10.1002/kpm.1678>
- Deepalakshmi, D. N., Tiwari, D. D., Baruah, D. R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration: Theory and Practice*, January, 5941–5948. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>
- Diana. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kariawan. *Jurnal*, 12(2004), 6–25.
- 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>
- Feng, C., Huang, W., Wang, D., & Ye, Q. (2025). Conflict haunting in entrepreneurial teams: entrepreneurial bricolage and competitive environment. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/md-05-2024-1000>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent Work, Work Motivation, Work Engagement and Burnout in Physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1–2), 13–35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Fidelia, P. R. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X. *Journal of Mental Health*, 2(1986), 212. https://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/index.php/Psychology_of_Mental_Health/article/view/38/
- Hafidz, G. P., & Khoiriyah, A. (2023). Pengaruh Intrinsic Reward, dan Pelatihan Karyawan,. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 1218–1226.
- Hafidz, G. P., Khoiriyah, A., Unggul, U. E., & Hafidz, G. P. (2023). *Pengaruh Intrinsic Reward, dan Pelatihan Karyawan*., 3(5), 1218–1226.
- Hameli, K., Vehapi, A., & Tafili, E. (2025). Fostering innovative work behavior: the role of organizational support and employee self-efficacy. *Corporate Communications: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2024-0166>
- 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>
- Kleine-Stegemann, L., Hensellek, S., Senyard, J., Jung, P. B., & Kollmann, T. (2022). Are bricoleurs more satisfied? How bricolage affects entrepreneur job satisfaction among

- experienced versus novice entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 62, 1347–1384. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2140159>
- Liu, X., & Zhang, L. (2024). *Entrepreneurial Bricolage, Business Model Innovation, and Sustainable Entrepreneurial Performance of Digital Entrepreneurial Ventures: The Moderating Effect of Digital Entrepreneurial Ecosystem Empowerment*. 1–19.
- Mahadewi, E. P. (n.d.). *The Influence Of Psychological Capital And Affective Commitment On Organizational Citizenship Behavior Of Hospital Staff*. 367–372.
- 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*, 38(2), 201–228. <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>
- Nengrum, W., Baskara, A., & Fajri, A. (2025). Perceived Organizational Support On Employee Creativity: The Mediating Role Work Engagement As A Mediator. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(3), 3065–3076. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i3.7759>
- Novianti, E., & Anggarani, A. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior yang dimediasi Oleh Employee Engagement. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 131–141.
- Puspitawati, N. M. D., Andika, A. W., & Paramita, I. A. P. U. (2023). The Impact of Self-Paced Online Training on Self-Efficacy and Work Engagement In Private Universities, Bali, Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(3), 795–804. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.3.795>
- Putri, A., & T, A. A. W. P. (2023). *Pengaruh Organizational Learning Dan Personality Dimediasi Oleh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement*. 1(3).
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2022). *Organization engagement : a review and comparison to job engagement*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*. 3(1), 10–16.

- Satria Efandi, & Ruqaya Annisa Nurul Haq. (2024). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Ekspatriat di PT. X. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 224–235. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i2.1234>
- Sitorus, K., Bertuah, E., & Jumono, S. (n.d.). *Do Tax Aggressiveness And Dividend Policy Affect The Relationship Between Earnings Management And Cost Of Debt ? Case In Energy Sector Indonesia*. 03(04).
- Squares, S. P. L. (2021). *Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N.P., & Ray, S. (2021)*. 80519.
- Steffens, P., Baker, T., Davidsson, P., & Senyard, J. (2022). When Is Less More? Boundary Conditions of Effective Entrepreneurial Bricolage. *Journal of Management*, 49. <https://doi.org/10.1177/01492063221077210>
- Tajeddini, K., Gamage, T. C., Tajdini, J., Qalati, S. A., & Siddiqui, F. (2023). Achieving sustained competitive advantage in retail and consumer service firms: The role of entrepreneurial orientation and entrepreneurial bricolage. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 75, 103495. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103495>
- The Effect of Compensation , Transformational Leadership on Work Engagement by Mediating the Behavior of Organizational Citizens in Insurance Broker Companies*. (2024). 2024(8), 621–638.
- Wang, Q., Khan, S. N., Sajjad, M., Sarki, I. H., & Yaseen, M. N. (2023). Mediating Role of Entrepreneurial Work-Related Strains and Work Engagement among Job Demand–Resource Model and Success. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054454>
- Wang, X., Yu, X., & Meng, X. (2021). Entrepreneurial Bricolage and New Product Development Performance in New Ventures: The Contingent Effects of Founding Team Involvement. *Entrepreneurship Research Journal*, 0. <https://doi.org/10.1515/erj-2020-0485>
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 8(1 SE-), 119–129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>
- Winarno, A., Prasetio, A. P., Dudija, N., Pratami, C. N., & Liu, R. (2021). The impact of perceived organizational support on knowledge sharing: A meditation analysis through an sem approach. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 8(4), 570–584. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i4.723>
- Zahzurani, Z., & Fitria, Y. (2025). *The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement by Self-Efficacy as A Mediating Variable*. Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-839-4_87

- Zhang, F., Yang, B., Zhu, M., & Zhu, L. (2025). Does bricolage serve as a path to disruptive innovation for SMEs in dynamic environments? The contradictory roles of managerial ties. *Industrial Marketing Management*, 125, 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2025.01.014>
- Zhang, S., & Zhang, W. (2021). A Serial Mediation Model of Perceived Organizational Support on Turnover Intention: The Role of Job Crafting and Thriving at Work. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 146. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18078>
- Zhou, F., Long, K., Shen, H., Yang, Z., Yang, T., Deng, L., & Zhang, J. (2023). Resilience, organizational support, and innovative behavior on nurses' work engagement: a moderated mediation analysis. *Frontiers in Public Health*, 11(December), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1309667>