

**Pengaruh *organizational reward* dan *procedural justice* terhadap *perceived organizational support* serta *job embeddedness***

**Said M. Isma<sup>1\*</sup>, Sri Mintarti<sup>1</sup>, Irsan Tricahyadinata<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Magister Manajemen, Universitas Mulawarman, Indonesia

**INFO ARTIKEL**

Diterima 7 April 2020  
Disetujui 17 Juli 2020  
Diterbitkan 18 Juli 2020

**Kata Kunci:**

*Perceived organizational support; organizational rewards; procedural justice; job embeddedness.*

DOI:10.24036/jkmb.10843700

**Keywords:**

*Perceived organizational support; organizational rewards; procedural justice; job embeddedness.*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah untuk menguji peran *perceived organizational support* sebagai pemediasi antara *organizational rewards* dengan *procedural justice* dan *job embeddedness*. Responden penelitian adalah karyawan RSUD Abdoel Moeis Samarinda berjumlah 214 orang. Teknik analisis data menggunakan *partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) approach*. Temuan menunjukkan bahwa *organizational rewards* berpengaruh pada *job embeddedness*. *Organizational rewards* berpengaruh pada dukungan organisasi. *Organizational rewards* mempengaruhi kepercayaan diri karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan kepeduliannya untuk kesejahteraan mereka. Semakin besar *procedural justice*, semakin besar pula pengaruh kepercayaan diri karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan kepeduliannya untuk kesejahteraan karyawan. Terakhir, untuk implikasi didiskusikan lebih lanjut.

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine the role of *perceived organizational support* as a mediator between *organizational rewards* and *procedural justice* on *job embeddedness*. Respondents study were 214 people who were employees of the Inche Abdoel Moeis Samarinda Regional Hospital (RSUD). Tthe Partial Least Square (PLS) approach for data analysis. The result of the study found that *organizational rewards* has significant effect on *job embeddedness*. *Organizational reward* has significant effect on *perceive organizational support* of employees. In other words, the *organizational rewards* influence employees' confidence in the organization regarding the appreciation of their contribution and care for their well-being. Additionally, the *procedural justice* has significant effect on *embeddedness job* of employees. The higher the *procedural justice*, it will affect the *perceive organizational support*. In other words, *procedural justice* influences employees' confidence in the organization regarding respect for their contribution and care for their welfare. This means that the higher the *perceive organizational support*, the higher of the *job embeddedness*. Finally, implications will be further discussed.

**How to cite:** Isma, S. M., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh *organizational reward* dan *procedural justice* terhadap *perceived organizational support* serta *job embeddedness*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9 (1), 48-55. DOI: <https://doi.org/10.24036/jkmb.10843700>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

\* Corresponding author: [sayidisma@yahoo.co.id](mailto:sayidisma@yahoo.co.id)

## PENDAHULUAN

Masalah yang sering dihadapi oleh Rumah Sakit Daerah di masa kini terkait dengan sumber daya manusia yaitu adalah bagaimana mempertahankan sumber daya potensial agar mereka tetap memiliki komitmen dan kinerja yang meningkat. Karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk persepsi dukungan organisasi.

Komitmen karyawan pada suatu organisasi dapat pula dipengaruhi oleh dukungan dan kepercayaan terhadap atasannya. Konsep *job embeddedness* (JE) merupakan salah satu perspektif baru untuk menurunkan retensi karyawan dengan memfokuskan pada pemberian faktor-faktor pendorong agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi.

Dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support / POS*) dianggap salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja karyawan, rasa toleransi serta keterikatan (kecocokan) antara karyawan satu dengan lainnya dengan mempertimbangkan aspirasi dan nilai-nilainya (Afsar & Badir, 2016). Selain dukungan organisasi, faktor yang juga banyak diteliti sebagai antecedent dari *job embeddedness* adalah reward. Dalam menyeimbangkan kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, perusahaan harus memberikan kompensasi (imbalan/penghargaan organisasi) sesuai dengan kinerja atas prestasi dari pekerjaannya.

Selain imbalan organisasi sebagai salah satu indikator yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah keadilan organisasi (*organization justice*) yang merupakan prediktor penting dan konsisten terhadap perilaku karyawan dalam organisasi. *Job embeddedness* merupakan salah satu strategi perusahaan yang membantu karyawan dalam memutuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi, dengan mendapatkan keadilan organisasi (Arif, 2018).

Temuan hasil observasi awal melalui pengamatan langsung dan wawancara mengenai penghargaan. Memberikan informasi awal bahwa kelemahan sistem reward yang dijalankan adalah kurangnya perhatian pada karyawan yang berprestasi. Karyawan yang berprestasi tidak di berikan penghargaan dan kesenjangan antara tunjangan dan gaji yang diterima tidak proporsional. Selain itu, ada situasi ketidakpastian dan keterlambatan hingga 4 – 5 bulan pemberian remunerasi bagi karyawan yang menimbulkan rasa ketidakpuasan. Dari sisi dukungan organisasi, memperlihatkan bahwa kurangnya fasilitas untuk karyawan, seperti masih belum memadainya mes karyawan, seragam kerja, mobil dinas, serta pemberian rumah dinas yang tidak merata.

Selain itu, permasalahan perawatan untuk pengadaan barang dan teknologi masih terbatas jangkauannya dan terbatas dana, sehingga terjadi beberapa peralatan yang rusak. Kurangnya tenaga ahli dibidangnya dan terbatasnya dana untuk pengembangan rumah sakit dan jumlah partisipan untuk pelatihan karyawan yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan untuk mengikuti pelatihan.

## KAJIAN LITERATUR

Tertanamnya pekerjaan (*job embeddedness*) merupakan bentuk totalitas dari karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya yang melekat (Ghosh & Gurunathan, 2015). Menurut Mitchell dalam Ghosh (2015), tertanamnya pekerjaan dan komitmen yang berkelanjutan secara konseptual berbeda dalam tiga bidang yaitu komitmen kelanjutan yang berfokus pada masalah organisasi; komitmen kelanjutan tidak termasuk item lainnya yang menilai alternatif pekerjaan; dan tertanamnya pekerjaan memiliki manfaat khusus bahwa seseorang merasa akan rugi jika meninggalkan pekerjaannya.

Kurtessis et al. (2017) memberikan konsep dukungan organisasi terbentuk dari proses pertukaran sosial bahwa karyawan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan sehingga kinerja kerja meningkat sesuai dengan target organisasi tersebut. Selain itu,

dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat memenuhi kebutuhan sosial emosional yaitu dengan memberikan komitmen yang lebih besar, berkontribusi dalam meningkatkan organisasi dan kesejahteraan psikologis yang lebih besar.

Newman & Sheikh (2012) memberikan definisi imbalan organisasi mengacu kepada manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial dan non-finansial melalui hubungan kerjanya dengan suatu organisasi. Imbalan timbul atas konsekuensi positif atau kontribusi dan upaya yang akan diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan pada tindakan atau hasil tertentu baik secara finansial dan non-finansial.

Keadilan dalam berorganisasi merupakan salah satu komponen terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat empat dimensi keadilan dalam organisasi, yaitu keadilan distribusi, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasi. antara lain keadilan prosedural yang mencakup persepsi individu terhadap keadilan yang digunakan (proses terjadinya) dalam menentukan penilaian kinerja atau hasil di dalam organisasi (Griffin & Moorhead, 2014).

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Inche Abdoel Moeis kota Samarinda. Data dalam penelitian ini menggunakan data hasil penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Data kuantitatif diperoleh dari pengisian kuesioner yang diukur dengan *Likert Type Item* 5 pilihan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini jumlah populasi adalah seluruh pegawai yang ada di RSUD Inche Abdoel Moeis Kota Samarinda yang berjumlah sebanyak 462 pegawai. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam menentukan ukuran sampel karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana (Sugiyono, 2015).

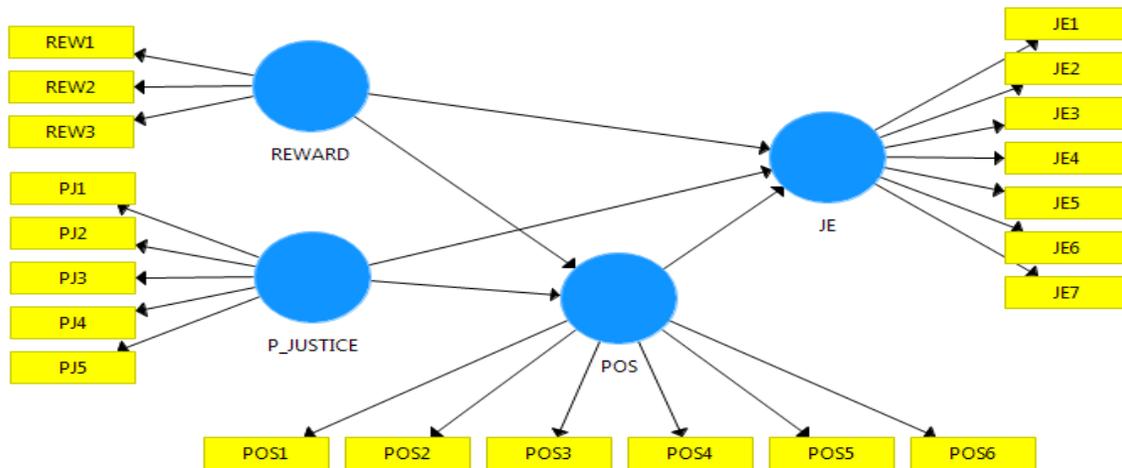
$$n = \frac{462}{1 + 462(0.05)^2} = 214,38 \text{ dibulatkan } 214$$

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung di tempat penelitian atau diperoleh langsung dari responden yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku, dokumentasi, literatur dan laporan administrasi kepegawaian, arsip dan lain – lain yang berkaitan dengan pokok penelitian ini.

Alat ukur yang dipakai untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner berstruktur atau kuesioner dengan pertanyaan tertutup dalam bentuk skala bertingkat (*rating scale*). Kuesioner berstruktur yaitu sekumpulan pertanyaan/pernyataan disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Skala bertingkat dimana alternatif jawaban yang disediakan disusun secara berjenjang dan responden dalam memberikan jawaban hanya dengan memberikan angka 1-5.

Pemodelan persamaan struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut:

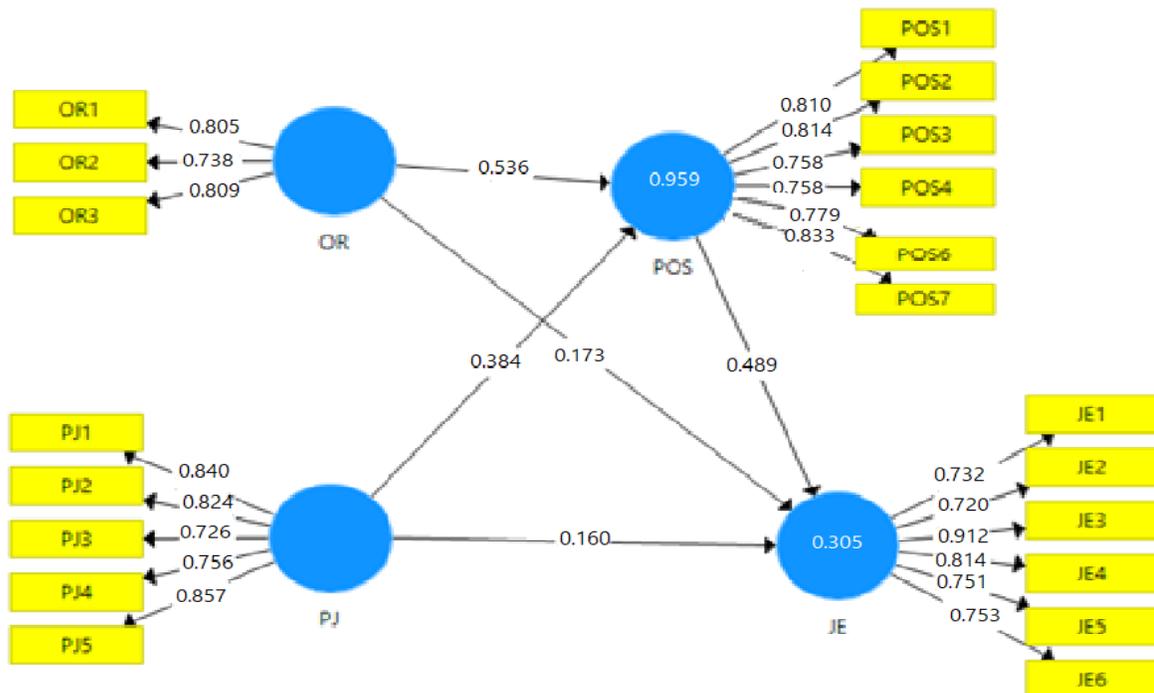


Gambar 1. Model Struktural

Di mana notasi-notasi yang digunakan adalah:  
 X = Vektor variabel laten eksogen (*independent*)  
 Y = Vektor variabel laten endogen (*dependent*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pengujian dengan pendekatan *partial least square structural equation modeling (SEM-PLS)* menggunakan *software SmartPLS versi 3.0*. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 2. Outer Model Tahap 2

Untuk menguji model pengukuran dilihat dari nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator setiap konstruk penelitian:

**Tabel 1. Outer Loading Tahap 2**

Variabel	Indikator	JE	OR	PJ	POS
<i>Job embeddedness (z)</i>	JE1	0.732			
	JE2	0.720			
	JE3	0.912			
	JE4	0.814			
	JE5	0.751			
	JE6	0.753			
<i>Organizational rewards (x1)</i>	OR1		0.805		
	OR2		0.738		
	OR3		0.809		
<i>Procedural justice (x2)</i>	PJ1			0.840	
	PJ2			0.824	
	PJ3			0.726	
	PJ4			0.756	
	PJ5			0.857	
<i>Perceived organizational support (y)</i>	POS1				0.810
	POS2				0.814
	POS3				0.758
	POS4				0.758
	POS6				0.779
	POS7				0.833

Sumber: Output SmartPLS versi 3, 2019

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator setiap konstruk penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang nilai *outer loading* berada bawah 0,7. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model ini dinyatakan layak atau valid sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational reward* berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil penelitian (Arif, 2018) menemukan bahwa tertanamnya pekerjaan tidak memoderasi hubungan antara intensi turnover dan keadilan organisasi. Secara spesifik, hasrat untuk bertransisi untuk melihat pekerjaan baru atau pensiun secara total akan dibuat pada individu pada jenjang disengagement dari pada mencari mencari aktifitas kerja yang baru karena kurangnya *organizational reward* (Goldstein dan Goldstein, 1990)

Keunggulan *job embeddedness* seperti yang disebutkan diatas bisa terhalang oleh *career barriers* karyawan RS I. Moeis. Sempitnya lapangan pekerjaan di Indonesia menjadikan banyak karyawan yang masih enggan untuk berpindah pekerjaan meskipun terdapat hambatan untuk menjajaki jenjang karir yang lebih tinggi. Alhasil, hambatan ini memunculkan rasa ketidakpuasan yang disinyalir dapat menjadi pemicu kinerja yang cenderung tidak meningkat bahkan sampai menurun.

Temuan penelitian di RSUD Moeis Samarinda terdapat kesesuaian antara kepentingan individu dan imbalan organisasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diasumsikan karyawan yang sudah merasa cocok ataupun nyaman dengan organisasi dan pekerjaannya maka akan merasa sulit untuk meninggalkan RS Moeis Samarinda. Dalam *job embeddedness* RS Moeis Samarinda ditunjukkan

hubungan yang menghubungkan antara karyawan dan keluarganya dalam hubungan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik di mana ia tinggal terjamin cukup baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational reward* berpengaruh signifikan terhadap *perceive organizational support*. Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support/POS*) karyawan merubah besarnya keyakinan karyawan atas penghargaan partisipasi dan kepedulian untuk kesejahteraan karyawan dari organisasi.

Temuan di RS Moeis membuat paradigma baru bahwa karyawan merasa mendapatkan dukungan organisasi terhadap keberadaan dan posisinya, mendapat ekstrinsik *reward* yakni insentif berupa uang yang dapat memotivasi kinerja karyawan (seperti kenaikan dalam gaji dan bonus) serta tunjangan dan imbalan kontinjensi, termasuk bentuk pujian dan pengakuan pribadi. RS Moeis berupaya melibatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari pekerjaan untuk mencapai tujuan yang didukung adanya motivasi tinggi seperti pengakuan, penghargaan, prestasi dan tantangan dari tugas yang diberikan dengan pertimbangan lain diluar penelitian seperti situasi lapangan kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel *procedural justice* berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*. Semakin tingginya keadilan prosedural yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan, mengikuti aturan, dan menerima hasil dari keputusan yang relevan secara adil, dan sebaliknya, bahwa karyawan akan cenderung menarik diri apabila menganggap adanya ketidakadilan prosedural di dalam organisasi (Griffin & Moorhead, 2014). Persepsi individu terkait dengan keadilan yang digunakan untuk menentukan berbagai hasil, seperti penilaian kinerja karyawan yang dievaluasi oleh pimpinannya (Griffin & Moorhead, 2014).

Karyawan akan menemukan bahwa keputusan organisasi dalam keadilan prosedural terkait dengan kompensasi imbalan secara adil, sehingga karyawan akan menjaga dengan baik hubungan dengan pimpinannya yang merupakan bentuk dari tertanamnya pekerjaan. Penelitian sebelumnya menjelaskan, apabila karyawan merasakan keadilan dalam organisasi maka akan semakin melekat pekerjaan (*job embeddedness*) yang dirasakan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi dan berhubungan baik dengan pimpinan, dapat menunjukkan hasil positif terhadap pekerjaannya (Malik, 2017; Nguyen, Taylor, & Bergiel, 2017).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima dapat disimpulkan bahwa variabel *perceive organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*. Konsep dasar dari dukungan organisasi yang dirasakan (POS), mengacu kepada indikator sikap dan perilaku karyawan bahwa partisipasi mereka dapat didukung, dihargai, dipercaya sehingga organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Tabak & Hendy, 2016). Untuk memperoleh karyawan yang memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi, (Fatima, Shafique, Qadeer, & Ahmad, 2015) berpendapat bahwa pelatihan yang diberikan terhadap karyawan merupakan salah satu bentuk strategi investasi untuk mempertahankan pekerjaan, sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat membantu untuk menjaga kestabilan dan hubungan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Beberapa hasil penelitian sebelumnya, menemukan bahwa, dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) mempunyai efek yang dapat mempengaruhi *job embeddedness* (Hayton, Carnabuci, & Eisenberger, 2012; Afsar & Badir, 2016; Allen & Shanock, 2013).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *organizational rewards* terhadap *job embeddedness*. Artinya semakin tinggi *organizational rewards*, maka berpengaruh terhadap *job embeddedness* pada karyawan RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda. Dengan kata lain, *organizational rewards* Karyawan RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda

mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah melalui dimensi terkait dengan tertanamnya pekerjaan (*job embeddedness*).

Terdapat pengaruh signifikan *organizational rewards* terhadap *perceive organizational support*. Artinya semakin tinggi *organizational rewards*, maka berpengaruh terhadap *perceive organizational support* pada Karyawan RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda. Dengan kata lain, *organizational rewards* RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda mempengaruhi keyakinan karyawan terhadap organisasi terkait penghargaan terhadap kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Terdapat pengaruh signifikan *procedural justice* terhadap *job embeddedness*. Artinya Semakin tinggi *Procedural Justice*, maka semakin tinggi pula *job embeddedness* pada Karyawan RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda. Terdapat pengaruh signifikan *procedural justice* terhadap *perceive organizational support*. Artinya semakin tinggi *procedural justice* maka berpengaruh terhadap *perceive organizational support*. dengan kata lain, *procedural justice* pada RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda mempengaruhi keyakinan karyawan terhadap organisasi terkait penghargaan terhadap kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Terdapat pengaruh signifikan *perceive organizational support* terhadap *job embeddedness*. Artinya Semakin tinggi *perceive organizational support*, maka semakin tinggi pula *job embeddedness* pada Karyawan RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disarankan beberapa upaya dalam meningkatkan *job embeddedness* dan *perceive organizational support*. Bagi pihak manajemen rumah sakit, diharapkan dapat meningkatkan dan memperbaiki situasi kerja terkait *organizational reward* yakni Melakukan perbaikan system reward karyawan dengan adanya kepastian remunerasi karyawan, promosi jabatan yang merata, melengkapi sarana dan prasarana, dukungan organisasi terkait rumah dinas, mobil dinas, dan tenaga ahli professional dibidangnya, serta pelatihan kompetensi diharapkan dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda. Terciptanya *procedural justice*, sehingga muncul rasa nyaman, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan pada akhirnya akan memunculkan keterikatan kerja. Karyawan dapat merasakan dukungan organisasi terhadap pekerjaan dan menghargai keberadaannya melalui aturan dan kebijakan yang mengakomodir kebutuhan semua elemen di RSUD Inche Abdoel Moeis kota Samarinda.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih baik.

## REFERENSI

- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147936>
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1805>
- Arif, S. (2018). Impact of Organizational Justice on Turnover Intentions: Moderating Role of Job Embeddedness. *SEISENSE Journal of Management*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1227765>
- Fatima, M., Shafique, M., Qadeer, F., & Ahmad, R. (2015). HR practices and employee performance relationship in higher education: Mediating role of job embeddedness, perceived organizational support and trust. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*. <https://doi.org/10.18187/pjsor.v11i3.882>
- Ghosh, D., & Gurunathan, L. (2015). Do commitment based human resource practices influence job embeddedness and intention to quit? *IIMB Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2015.09.003>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. *South-Western, Mason*.
- Hayton, J. C., Carnabuci, G., & Eisenberger, R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness

- approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.755>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Malik, J. A. (2017). *Foundation University Journal of Psychology*. 1(1).
- Newman, A., & Sheikh, A. Z. (2012). Organizational rewards and employee commitment: A Chinese study. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683941211193866>
- Nguyen, V. Q., Taylor, G. S., & Bergiel, E. (2017). Organizational antecedents of job embeddedness. *Management Research Review*, 40(11), 1216–1235. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0255>
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/15416518.2015.1116968>