

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN

Rozan Anwar¹, Reny Yuniasanti²

Fakultas Psikologi, Universitas Mercubuana Yogyakarta

Article Info

Article History

Submitted:

August, 28th 2023

Final Revised:

February, 20th 2024

Accepted:

February, 22th 2024

Abstract

Objective: This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and employee engagement at employees. **Method:** In this study, the sample selection used purposive sampling with the criteria, has worked for at least 3 months, so that 150 samples were obtained in this study. **Result:** From the data description, it is found that the results of the responses to employee engagement show that as many as 77 or 51.3 employees have high engagement, 70 or 46.7%, and 3 or 2% have low engagement. While the perceived organizational support obtained by 24 employees or 16% have high perceived organizational support, 144 employees or 76% have moderate perceived organizational support and 12 people or 8% have low perceived organizational support. The results of the product moment correlation analysis show that the correlation value (r_{xy}) = 0.251 and p is 0.002 or less than 0.05. This shows that there is a positive relationship between perceived organizational support and employee engagement. **Conclusion:** This means that increasing positive perceptions about the extent to which the organization values employee contributions and concerns for their welfare, the higher their engagement. Conversely, increasing the negative perception of the extent to which the organization values employee contributions and cares about their welfare, the lower the engagement applied.

Keywords: perceived organizational support, employee engagement, correlation



This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2023 by Author,
Published by Universitas
Muhammadiyah Gresik

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan. **Metode:** Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria telah bekerja minimal 3 bulan, sehingga diperoleh sebanyak 150 sampel pada penelitian ini. **Hasil:** Hasil dari deskripsi data diperoleh bahwa tanggapan terhadap *employee engagement* menunjukkan sebanyak 77 atau 51,3% karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, 70 sedang atau 46,7%, dan 3 atau 2% memiliki *engagement* yang rendah. Sedangkan pada *perceived organizational support* diperoleh 24 karyawan atau 16% memiliki *perceived organizational support* tinggi, 144 karyawan atau 76% memiliki *perceived organizational support* sedang dan 12 orang atau 8% memiliki *perceived organizational support* yang rendah. Hasil dari analisis korelasi *product moment* diperoleh bahwa nilai korelasi (r_{xy}) = 0,251 dan p sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. **Kesimpulan:** Artinya, bahwa semakin positif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, maka semakin tinggi pula *engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan

peduli atas kesejahteraannya, makin semakin rendah pula *engagement* yang dimilikinya.

Kata kunci: *perceived organizational support, employee engagement, korelasi*

email: reny.yuniasanti@mercubana-yogya.ac.id
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Jl. Wates Km. 10 Yogyakarta, 55753

PENDAHULUAN

Era globalisasi menyebabkan munculnya tuntutan baru pada setiap perusahaan agar mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain baik dalam maupun di luar Negeri (Satwika & Himam, 2014). Munculnya berbagai tuntutan akan menyebabkan tiap perusahaan untuk terus berupaya agar dapat bertahan dan menjadi yang terbaik (Widodo & Sami'an, 2013). Suatu perusahaan dapat bertahan hingga mampu menjadi yang terbaik di dunia persaingan tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia berperan penting dalam mempertahankan, mengembangkan perusahaan, dan menjadi penggerak bagi perusahaan (Hidayati et al., 2008).

Okoye dan Ezejiofor (2013) menyatakan bahwa keberhasilan berkembangnya suatu organisasi disebabkan oleh manusianya, hal ini disebabkan manusia menjadi roda penggerak jalannya organisasi. Salah satu filosofi yang terkandung pada konsep sumber daya manusia, yaitu karyawan atau pegawai yang dipandang sebagai investasi untuk perusahaan, jika karyawan atau pegawai dikelola melalui perencanaan yang matang dan profesional, maka mampu memberikan imbalan bagi perusahaan dengan bentuk produktivitas yang lebih besar, sehingga tujuan organisasi kemungkinan akan tercapai dengan lebih efektif dan efisien (Simamora, 2010).

Menurut Kahn (1990), *employee engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara kognitif, afektif, fisik, dan emosional dengan motivasi yang dimiliki dalam bekerja, mampu menerima *support* dari orang lain secara positif, serta bekerja dengan efisien dan efektif di lingkungan kerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *employee engagement* merupakan kondisi mental yang positif, memuaskan serta berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan *vigor, dedication* dan *absorption*. Perilaku *engaged* karyawan diharap mampu menjalankan peran dengan baik, sehingga aset yang dimilikinya lebih optimal.

Pada saat masa pandemi, *employee engagement* mengalami fluktuasi. Berdasarkan survei Gallup pada tahun 2019 hingga 2020 menemukan bahwa *employee engagement* mencapai rekor tertinggi dua kali lipat di tahun 2020, sebelum kembali ke tingkat pra-pandemi menjelang akhir tahun 2020 (ACT, 2021). Situasi yang penuh dengan gejolak dan tidak menentu, sangat penting untuk memantau kondisi karyawan. Menurut Profesor Salvator Falleta dari Universitas Drexel, waktu terbaik untuk melakukan survei adalah ketika organisasi berada di bawah tekanan di masa pandemi (ACT, 2021).

Permasalahan mengenai *work engagement* sering dialami oleh banyak perusahaan karena memiliki peran penting dalam memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan bisnis perusahaan. Berdasarkan hasil survei Watson (2014) pada 1000 karyawan di berbagai level dan demografi di Indonesia, 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat kerjanya dalam kurun 2 tahun, sementara 34% memiliki niat untuk bertahan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya *employee engagement* pada karyawan di Indonesia.

Peneliti melakukan wawancara dengan 7 orang subjek karyawan yang bekerja di perusahaan swasta. Berikut hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, yang sedang mengalami kendala menurunnya semangat bekerja. Berdasarkan aspek *employee engagement*, menurut Schaufeli dan Bakker (2004) pada aspek pertama adalah *Vigor*, 7 dari 5 karyawan mengalami tidak bersemangat dalam bekerja, hal ini mengakibatkan karyawan tidak mengerjakan tugas sesuai jabatannya. Kedua, *Dedication* karyawan yang bekerja mengatakan apabila pekerjaan yang tidak menarik maka karyawan tidak antusias dalam bekerja, sehingga karyawan belum bisa memaksimalkan pekerjaannya. Hal ini menjadi penyebab karyawan tidak mempunyai pengalaman dan tidak bangga dalam pekerjaannya. Ketiga, aspek *Absorption* karyawan merasa tidak tertarik dalam pekerjaannya, dengan demikian karyawan tersebut tidak memiliki kesulitan berpisah dalam pekerjaan dan tidak lupa pada manajemen waktu.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan di perusahaan swasta yang memiliki 349 karyawan. Kepemimpinan perusahaan ini terdiri dari Dewan Komisari yang bertugas dalam mengawasi jalannya perusahaan dan memberikan nasihat terukur. Ada juga Direktur Utama sebagai pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Pada perusahaan ini terdapat tiga divisi, pertama *Departement Finance* dan *Accounting* yang bertugas mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan. Kedua, *Departement Sales* dan *Marketing*, bagian ini bertugas menganalisis dan mengembangkan strategi *marketing* agar jumlah pelanggan meningkat dan area pemasaran sesuai dengan yang ditentukan. Ketiga, bagian Produksi bertugas mengendalikan dan bertanggungjawab atas jalannya proses produksi dan hasil produksi.

Hasil wawancara juga menyatakan bahwa masih terdapat permasalahan terutama pada bidang sumber daya manusia yaitu belum terdapat *reward* atau suatu bentuk penghargaan pada karyawan. *Reward* yang diberikan dapat berbentuk perhatian atau berupa bonus dan juga promosi. Tentunya hanya diberikan ke karyawan yang memiliki prestasi dan berdedikasi tinggi. Permasalahan yang sering muncul adalah terdapat karyawan yang berprestasi, namun dukungan yang perusahaan berikan masih kurang untuk menunjang kesejahteraan karyawan sehingga dapat menyebabkan *turnover intention*.

Employee engagement timbul atas upaya pengembangan terkait konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja, komitmen, dan perilaku organisasi karyawan (Widodo & Sami'an, 2013). Namun, menurut Harry (2014) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal merujuk kepada *personal resources* serta *personality*. Sedangkan faktor eksternal merujuk kepada *job demands* dan *job resources*. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *work engagement* dan termasuk ke dalam *job resources* salah satunya ialah *perceived organization support* (Dwitasari et al., 2015). Faktor ini berperan penting karena menurut Mujiasih (2015), *employee engagement* akan terjadi apabila terdapat dukungan dari perusahaan tempat bekerja.

Saks (2006) menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat memengaruhi terbentuknya *employee engagement* adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* diartikan sebagai suatu keyakinan umum yang dibentuk oleh karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Robbins dan Coulter (2010), *perceived organizational support* yang dirasakan merupakan tingkat dimana karyawan yakin perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Kecuali apabila manajemen tidak memberikan dukungan

kepada karyawan, karyawan dapat melihat tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan dan menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif bagi perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* menjadi hal yang sangat penting untuk karyawan sebagai bukti bahwa perusahaan menghargai serta peduli akan kesejahteraan. Hal ini dikarenakan *perceived organizational support* merupakan salah satu cara untuk perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement*, sehingga karyawan dapat bekerja maksimal demi kesuksesan perusahaan (Kurniasari & Izzati, 2013). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Andriani (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara kognitif, afektif, fisik, dan emosional dengan motivasi yang dimiliki dalam bekerja, mampu menerima *support* dari orang lain secara positif, serta bekerja dengan efisien dan efektif di lingkungan kerja. *Employee engagement* pada karyawan di perusahaan swasta. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* tersusun dari tiga aspek, yaitu : *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi, difokuskan pada perlakuan yang memberikan keuntungan dan tingkat karyawan yang terlibat pada hubungan timbal balik yang positif. *Perceived organizational support* pada karyawan terdiri dari tiga dimensi aspek yaitu pertama dimensi keadilan, kedua dukungan atasan dan penghargaan organisasi, dan yang ketiga kondisi pekerjaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model *Likert*, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*) yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavourable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2017).

Skala Employee Engagement disusun berdasarkan pada aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004). Uji coba skala yang dilakukan tanggal 4 Juni 2022 hingga 14 Juli 2022 kepada 50 individu yang merupakan karyawan yang memenuhi kriteria subjek penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui daya beda aitem dengan rentang 0,305-0,654. Berdasarkan hasil uji coba diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,824, hasil ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini reliabel. Skala *Perceived Organizational Support* pada penelitian ini mengadopsi skala pada penelitian dengan judul "Hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan Keterlibatan Kerja pada Perawat Kontrak di RSUD X" yang disusun oleh Putri (2020). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa daya beda aitem dengan rentang 0,305-0,654, diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,890 dan menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel.

Subjek penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki laki dan perempuan, berumur 20-40 tahun dan sudah bekerja selama 3 bulan. Peneliti menggunakan analisis *Product Moment* dikarenakan sesuai dengan hipotesis penelitian yang menguji mengenai hubungan antara 2 variabel.

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu adakah hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.24.

Sampel atau Populasi

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan di perusahaan swasta yang memiliki 349 karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berumur 20-40 tahun dan sudah bekerja selama 3 bulan. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 60 ayat 1 yang mengatur tentang masa percobaan karyawan baru, yaitu perjanjian kerja untuk masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Sejalan dengan pendapat Ranupandojo & Husnan (2002) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang sehingga dapat memahami tugas dan pekerjaannya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model *Likert*. Pengumpulan data untuk variabel *employee engagement* diperoleh dengan menggunakan Skala *Employee Engagement* disusun berdasarkan pada aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004). Batas koefisien aitem total (Rix) menggunakan daya beda aitem dengan rentang 0,305-0,654. Berdasarkan hasil uji coba diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,824. Sedangkan pengumpulan data untuk variabel *perceived organizational support* diperoleh dengan menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* yang disusun oleh Putri (2020). Terdapat 18 aitem yang memenuhi batas koefisien aitem total (Rix) menggunakan daya beda aitem dengan rentang 0,305-0,654. Nilai *cronbach's alpha* pada 20 item yang digunakan pada variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 0,890.

Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah Analisis *Product Moment*. Peneliti menggunakan analisis *Product Moment* dikarenakan sesuai dengan hipotesis peneliti untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu adakah hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* dengan menggunakan program SPSS v 24.

HASIL

Deskripsi subjek pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 1. Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	76	50,7%
2.	Perempuan	73	48,7
	Total	100	100%

Subjek karyawan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, subjek berjenis kelamin laki-laki berjumlah 76 orang dengan persentase 50,7% dan perempuan berjumlah 73 orang dengan persentase

48,7%. Dari pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek karyawan pada penelitian ini hampir rata antara perempuan dan laki-laki.

Tabel 2. Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-25 Tahun	55	36.7%
2.	26-30 Tahun	31	20.7%
3.	31-36 Tahun	34	22.7%
4.	36-40 Tahun	12	8.0%
5.	> 40 Tahun	17	11.3%
Total		150	100.0%

Subjek karyawan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, subjek dengan usia 20-25 tahun berjumlah 55 orang dengan persentase 36,7%, usia 26-30 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase 20,7%, usia 31-36 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 22,7%, usia 36-40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 8% dan subjek dengan usia >40 tahun berjumlah 17 orang atau 11,3%. Dari pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek karyawan pada didominasi karyawan dengan usia 20-36 tahun.

Tabel 3. Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	3 Bulan - 12 Bulan	44	29.3%
2.	1 Tahun - 3 tahun	44	29.3%
3.	4 - 6 Tahun	30	20.0%
4.	> 6 Tahun	31	20.7%
Total		150	100.0

Subjek karyawan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, subjek dengan lama kerja 3 bulan – 12 bulan berjumlah 44 orang dengan persentase 29,3%, lama kerja 1 tahun – 3 tahun berjumlah 44 orang dengan persentase 29,3%, lama kerja 4 tahun – 6 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 20%, dan subjek dengan lama kerja >6 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase 20,7%.

Data penelitian yang diperoleh dari *employee engagement* dan Skala *Intensitas Perceived Organizational Support* akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan empirik dapat dilihat melalui nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), jarak sebaran (range), dan standar deviasi. Berdasarkan hasil analisis skala *Employee engagement* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek $1 \times 15 = 15$, skor maksimum $4 \times 15 = 60$, rata-rata (mean) hipotetik $(60 + 15) : 2 = 37,5$ jarak sebaran (range) hipotetik $60 - 15 = 45$, dan standar deviasi $(60 - 15) : 6 = 7,5$. Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 36, skor maksimum 55, rata-rata (mean) empirik 44,02 dan standar deviasi 3,202.

Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan deviasi standar hipotetik dengan pengelompokan kedalam tiga kategori yakni tinggi, rendah, dan sedang pada skala *employee engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Employee Engagement

No.	Kategori	Norma	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X \geq (\mu + 1.\sigma)$	$X \geq 45$	77	51,3%
2.	Sedang	$(\mu - 1.\Sigma) \leq X < (\mu + 1.\sigma)$	$37,5 \leq x < 45$	70	46,7%
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.\sigma)$	$x < 37,5$	3	2,0%
Total				150	100%

Keterangan:

X: Skor Subjek

μ : *Mean* (Rerata) Hipotetik

σ : Deviasi standar

Hasil analisis Skala *Perceived Organizational Support* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek $1 \times 18 = 18$, skor maksimum $4 \times 18 = 72$, rata-rata (mean) hipotetik $(72 + 18) : 2 = 45$ jarak sebaran (range) hipotetik $72 - 18 = 54$, dan standar deviasi $(72 - 18) : 6 = 9$. Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 31, skor maksimum 72, rata-rata (mean) empirik 47,52 dan standar deviasi 5,953. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan deviasi standar hipotetik dengan pengelompokan kedalam tiga kategori yakni tinggi, rendah, dan sedang pada Skala *Perceived Organizational Support* adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Kategori *Perceived Organizational Support*

No.	Kategori	Norma	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X \geq (\mu + 1.\sigma)$	$X > 53,5$	24	16,0%
2.	Sedang	$(\mu - 1.\sigma) \leq X < (\mu + 1.\sigma)$	$41,5 \leq x \leq 53,5$	114	76,0%
3.	Rendah	$X < (\mu - 1.\sigma)$	$x < 41,5$	12	8,0%
Total				150	100%

Keterangan:

X: Skor Subjek

μ : *Mean* (Rerata) Hipotetik

σ : Deviasi standar

Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*, yaitu dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas (Hadi, 2016).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini melalui teknik analisis model *one sample kolmogrov-smirnov* (K-S-Z). Dengan pedoman apabila nilai signifikansi K-S-Z $> 0,050$ maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika K-S-Z $< 0,050$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal (Hadi, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *employee engagement* diperoleh K-S-Z = 0,086 dengan p = 0,200 maka dapat dikatakan data pada variabel *employee engagement* berdistribusi normal. Pada variabel *perceived organizational support* diperoleh K-S-Z = 0,114 dengan p = 0,058 maka dapat dikatakan bahwa sebaran data skor variabel *perceived organizational support* berdistribusi normal. Hasil normalitas variabel *employee engagement* dan *perceived organizational support* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Normalitas *Employee Engagement* dan *Perceived Organizational Support*

No.	Variabel	Nilai K-S-Z	P	Keterangan
1.	<i>Employee engagement</i>	0,086	0,200	Normal
2.	<i>Perceived organizational support</i>	0,114	0,058	Normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan dalam menguji hubungan antara variabel independen dan dependen linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menguji nilai signifikansi F.

pedoman yang digunakan adalah, apabila p value $> 0,05$ maka dapat dikatakan kedua variabel tidak memiliki hubungan linear. Sedangkan apabila nilai p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear (Hadi, 2016).

Berdasarkan hasil uji linearitas pada penelitian ini diperoleh nilai $F = 2,890$ dan $p = 0,000$. Hal tersebut menandakan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* memiliki hubungan linear.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) hipotesis = 0,251 dan $p = 0,002$ ($p < 0,050$), yang artinya terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Maka, hipotesis pada penelitian ini diterima. Selain itu, hasil uji data diperoleh nilai *R squared* (R^2) sebesar 0,063 yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memberi kontribusi sebesar 6,3% terhadap *employee engagement* dan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi (r_{xy}) = 0,251 dan $p = 0,002$ ($p < 0,050$). Hasil tersebut menandakan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, maka hipotesis pada penelitian yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Artinya, bahwa semakin positif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, maka semakin tinggi pula *engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, maka semakin rendah pula *engagement* yang dimilikinya.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *R squared* (R^2) sebesar 0,063 yang menandakan variabel *perceived organizational support* memberi kontribusi sebesar 6,3% terhadap *employee engagement* dan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Pada kategori *perceived organizational support* diketahui bahwa subjek yang termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 16,0% (24 subjek), kategori sedang 76,0% (114 subjek), dan kategori rendah sebesar 8,0% (12 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* tergolong ke dalam kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* pada karyawan PT. Tirta Investama – Jakarta (Pulo Gadung) tergolong ke dalam kategori sedang. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya cukup baik. Sedangkan pada kategori *employee engagement* diketahui bahwa subjek yang termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 51,3% (77 subjek), kategori sedang 46,7% (70 subjek), dan kategori rendah sebesar 2,0% (3 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* tergolong ke dalam kategori tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa *engagement* yang dimiliki karyawan PT. Tirta Investama – Jakarta (Pulo Gadung) tergolong ke dalam kategori tinggi.

Perceived organizational support merupakan variabel yang mampu memberikan sumbangan positif pada *employee engagement* sehingga akan meningkatkan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan penghargaan yang tinggi terhadap pencapaian kerja karyawan kepada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sinaga (2009) dimana dukungan organisasi ini dapat menciptakan hasil yang positif terhadap *engagement*. Dimana karyawan yang memiliki dukungan organisasi yang tinggi akan menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi sebagai bagian dari norma timbal balik dari *social exchange theory* sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Tingginya *employee engagement* pada karyawan PT. Tirta Investama – Jakarta (Pulo Gadung) tidak lepas dari upaya perusahaan tersebut yang terdapat pada misi perusahaan yaitu adalah menciptakan tempat kerja yang membanggakan, aman, nyaman, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan mensejahterakan karyawan serta keluarganya. Hal lainnya adalah dengan kerangka tata kelola dan SDM perusahaan bersama yang berjudul “*one person, one voice, one share*”. Dengan strategi ini setiap karyawan diajak berpartisipasi untuk membentuk masa depan perusahaan dan meraih tujuan 2030 sehingga menjadi sarana internal dimana para karyawan dapat saling berbagi dan belajar mengenai hal-hal yang berkaitan dengan visi dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, setiap karyawan memperoleh kesempatan dalam memahami tiap tantangan bahkan kesempatan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. PT. Tirta Investama – Jakarta (Pulo Gadung) juga peduli pada pengembangan potensi setiap karyawan melalui *talent management* dan mengembangkan pendekatan dalam perekrutan, pengembangan profesionalisme pekerja dan mobilitas karyawan. Hal tersebut membangun *perceived organizational support* menjadi lebih positif terhadap perusahaan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) merumuskan *perceived organizational support* ke dalam beberapa aspek diantaranya keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Pada aspek keadilan ketika keadilan diterapkan dengan baik oleh perusahaan, maka karyawan akan semakin terikat dengan perusahaan. Sebaliknya ketika keadilan pada perusahaan dirasa karyawan rendah, maka karyawan akan menjadi malas-malasan dan tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan.

Pada aspek dukungan atasan, ketika atasan memberikan dukungan kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka hal tersebut akan membangun keterikatan karyawan dengan perusahaan. Sebaliknya ketika dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan rendah, maka akan mengakibatkan lemahnya semangat kerja pada karyawan dan rendahnya *engaged* pada karyawan. Selanjutnya, pada aspek kondisi kerja yang baik menunjukkan bahwa disaat karyawan merasakan bahwa kondisi kerja baik, maka karyawan akan nyaman dan betah saat mengerjakan pekerjaan mereka dan hal tersebut akan menciptakan *engaged* pada karyawan. Sebaliknya ketika karyawan merasa kondisi kerja tidak baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak betah untuk kerja di tempat tersebut.

Perceived organizational support yang positif dari karyawan menyebabkan karyawan bekerja dengan sangat baik, yaitu karyawan bekerja berdasarkan komitmen dengan tujuan, menggunakan intelegensi dalam membuat pilihan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan tugasnya, memperhatikan tingkah laku karyawan agar memastikan apa yang karyawan lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi karyawan yang memiliki *engagement* tinggi (Thomas, 2009). Disaat karyawan merasakan dukungan organisasi maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang membantu pencapaian tujuan organisasi, misalnya karyawan akan bekerja ekstra.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya, menunjukkan hasil penelitian memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang melakukan penelitian yang sama yakni, hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Nilai koefisien determinasi R squared (R^2) sebesar 0,063 yang menandakan variabel *perceived organizational support* memberi kontribusi sebesar 6,3% terhadap *employee engagement* dan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Disarankan untuk perusahaan dapat membangun persepsi yang positif dari karyawan mengenai dukungan organisasi yang diberikan dengan meningkatkan beberapa aspek yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan sehingga *engagement* karyawan pada perusahaan akan kuat dan hal tersebut akan meminimalisir *turnover* karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACT. (2021). *Ini 3 tren employee engagement survey 2021*. Accerelerated Transformation Consulting International. <https://actconsulting.co/ini-3-tren-employee-engagement-survey-2021-2/>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational-based self esteem* terhadap work engagement. *Mediapsi*, 01(01), 40–50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>
- Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Harry, A. M. (2014). *Pngaruh kompensasi, status/pengakuan dan kesempatan berkembang terhadap tingkat employee engagement karyawan Universitas Sanata Dharma*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, 16(1), 40–53. <https://doi.org/10.14710/jpu.16.1.40-53>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Character*, 02(1), 1–7.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1). <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Okoye, P. V. C., & Ezejiolor, R. A. (2013). The Effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250–268. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/295>
- Putri, F. R. (2020). *Hubungan perceived organizational support (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X*. Universitas Sriwijaya.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*.

- Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (10 ed.)*. Jakarta : Erlangga.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and cosequences of employee engagment. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205–217.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Simamora, H. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sinaga, R. (2009). *Hubungan antara dukungan organisasi dengan employee engagement Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic motivation at work: What really drives Employee engagement*. Oakland : Berrett-Koehler Publishers.
- Watson, W. T. (2014). *Indonesian organizations struggling to attract and retain key talent*. Willis Towers Watson. <https://www.towerswatson.com/en/Press/2014/11/Indonesianorganizations-struggling-to-attract-and-retain-key-talent>
- Widodo, F. A. S., & Sami'an. (2013). Hubungan employee engagement dengan perilaku produktif karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 1–6.