

EMPLOYEE ENGAGEMENT DITINJAU DARI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA KARYAWAN

Sri Hartini, Evelyn Nathalia, Tanisha Rajkaur, Raina Ananta Christien, Lycha Rosiani Br Sinulingga, Mukhaira El Akmal

Universitas Prima Indonesia

tanisharaz350@gmail.com, srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the association between employee engagement and perceived organizational support within the employee population. The study employed a purposive sampling method, involving a total of 99 participants as both the population and sample. Data collection was conducted using a Likert-type scale to measure participant responses. To analyze the data, both the Pearson Product-Moment Correlation and additional statistical techniques were utilized with the assistance of SPSS version 25.0 for Windows. The results of the hypothesis testing revealed a strong positive relationship exists between perceived organizational support and employee engagement, as indicated by the correlation coefficient ($r = 0.815$) and significance level ($p = 0.000$; $p < 0.05$). These findings suggest that an increase in employee engagement is generally associated with a higher perception of organizational support, and conversely, lower engagement tends to align with reduced perceived support.

Keywords: Employee Engagement, Perceived organizational support

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis keterkaitan pada *employee engagement* dan *perceived organizational support* di antara para karyawan. Desain pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang total populasi dan sampel sejumlah 99 orang. Teknik untuk mengumpulkan data menerapkan skala likert. Dalam penelitian ini, hasil uji *Product Moment (Pearson Correlation)* serta prosedur analisis statistik lanjutan dilaksanakan dengan melibatkan peran SPSS 25.0 for Windows. Hasil analisa pada uji hipotesa menampilkan bahwa terdapat korelasi positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*, yang ditunjukkan melalui nilai $r = 0.815$ dan $p=0.000$ ($p<0,05$), yang dapat diartikan dengan meningkatnya *employee engagement* dengan demikian akan cenderung meningkat pula *perceived organizational support*, begitu juga sebaliknya.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Dukungan Organisasi yang Dirasakan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kerangka terorganisir di mana terdapat pembagian wewenang, tanggung jawab, serta tugas yang jelas untuk mendukung pelaksanaan fungsi- fungsi tertentu secara efektif (Max Weber). Pendapat lain dikemukakan oleh Daniel E. Griffiths mengenai organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan individu yang menjalankan peran-peran berbeda namun saling

terintegrasi dan dikelola secara terpadu guna mencapai penyelesaian satu atau lebih tujuan bersama.

Salah satu hal yang tidak bisa dilewatkan dalam pembahasan organisasi adalah para karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut. Setiap individu yang menyediakan tenaga (baik fisik maupun intelektual) kepada organisasi dan menerima kompensasi yang disepakati dalam kontrak kerja disebut sebagai karyawan (Hasibuan, 2007). Adapun definisi lain yang dinyatakan oleh Suharno (2013), karyawan dianggap sebagai aset yang sangat penting di mana aset utama suatu perusahaan terdiri dari tiga hal yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Artinya, SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawan adalah hal yang memegang peranan kunci dalam memastikan keberhasilan organisasi di Tengah kompetisi yang semakin kompetitif pada masa kini. SDM (sumber daya manusia) sendiri memiliki definisi yaitu bidang yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola interaksi dan peran karyawan secara strategis dan optimal berperan penting dalam mendorong pencapaian sasaran organisasi, kesejahteraan karyawan, serta kontribusi terhadap penduduk luas (Hasibuan, 2016). Senada melalui definisi yang dikemukakan oleh Moses N Kiggundu yaitu SDM merupakan proses perencanaan dan pemberdayaan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan individu, organisasi, komunitas, nasional, hingga global secara efektif dan efisien.

Berdasarkan laporan *Regional Summary* dari *State of the Global Workplace: Global Insights 2023 Report* di Asia Tenggara yang di mana juga menyertakan Indonesia, menyatakan bahwa ada 26% pegawai yang memiliki hubungan yang mendalam dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 68% pegawai yang tidak merasa terkait dengan peran dan tanggung jawab yang mereka lakukan, dan 6% pekerja yang secara aktif tidak terlibat dalam pekerjaannya (www.gallup.com).

Berdasarkan survei hasil observasi dan wawancara awal yang dilaksanakan oleh peneliti kepada sejumlah pegawai yang bertugas di PT X, beberapa karyawan yang diwawancarai menyatakan beberapa hal yang menjadi alasan mengapa mereka tidak dapat terikat di pekerjaan mereka hal disebabkan karena kebijakan atasan yang terkadang tidak sejalan dengan ekspektasi yang diinginkan pegawai terkait dengan pengambilan keputusan, tidak ada penyegaran dalam pekerjaan yang dilakukan (monoton), manajemen perusahaan yang belum kuat sehingga mempengaruhi kesejahteraan karyawan di perusahaan. Hal ini berdampak pada penurunan semangat dalam mengerjakan pekerjaan, tidak adanya motivasi di dalam bekerja akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja di perusahaan.

Berdasarkan kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan memilih untuk tidak *employee engagement* pada organisasi dikarenakan tidak adanya kebijakan yang jelas, manajemen perusahaan yang kurang baik, tuntutan pekerjaan yang monoton, sehingga hal ini berefek pada kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Selain itu karyawan tidak memiliki dorongan dan antusiasme untuk melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka dan hal ini menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas. Tugas-tugas yang dulunya diselesaikan secara efisien dan efektif kini mungkin membutuhkan waktu lebih lama.

Employee engagement merujuk pada keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui upaya aktif mereka dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan sikap peduli, dedikasi, antusiasme, tanggung jawab serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian hasil (Allen, 2018). Senada dengan pendapat Mercer yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sikap proaktif karyawan yang merasa berkontribusi penting bagi keberhasilan perusahaan dan termotivasi melampaui *job requirement* yang ditetapkan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2016), ada tiga faktor yang membentuk dimensi pada *employee engagement* yaitu: 1) *Vigor*, dilihat dari semangat, energi, stamina tinggi yang dimiliki karyawan dalam bekerja; 2) *Dedication*, dilihat dari keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui sikap antusias dan rasa bangga menjalankan yang dikerjakan; 3) *Absorption*, dilihat dari konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja.

Salah satu penyebab yang memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* adalah *perceived organizational support*. Penelitian yang dikerjakan Wahab (2018) terhadap 108 orang karyawan PT. Pertamina EP. Field Sangasana di Kalimantan Timur, di mana hasil penelitiannya menjelaskan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Artinya *employee engagement* cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya *perceived organizational support* sebaliknya rendahnya *perceived organizational support* maka cenderung ikut menurun *employee engagement* bagi karyawan.

Perceived organizational support adalah dukungan organisasi terhadap kesejahteraan emosional dan sosial karyawan menjadi indikasi atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi (Asfar & Badir, 2017) sedangkan berdasarkan Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* adalah pandangan karyawan tentang seberapa besar organisasi mengapresiasi peran mereka, memberikan dukungan, serta memenuhi kebutuhan emosional serta sosial karyawan.

Menurut Rhodes dan Eisenberger (2002), ada 3 (tiga) faktor pada *Perceived organizational support*, yaitu; 1) *fairness* (keadilan), keterbukaan organisasi dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan penentuan *reward* dan evaluasi kerja karyawan, 2) *supervisor support* (dukungan atasan), sejauh mana atasan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memimpin mampu menghargai kontribusi karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, 3) *organizational rewards and conditions* (apresiasi dan situasi kerja), imbalan yang diserahkan dari pihak organisasi kepada karyawan dalam menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan dan juga organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Hasil penelitian yang sama yang ditemukan dalam penelitian terdahulu antara lain; penelitian yang dilakukan oleh Alkasim dan Prahara (2019), menjelaskan terdapat korelasi positif terkait *perceived organizational support* dan *employee engagement* bagi karyawan. Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis diketahui bahwa koefisien korelasi $r = 0.612$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya hasil tersebut

mengindikasikan adanya relasi positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

Hipotesa yang dikemukakan menyatakan bahwa adanya korelasi positif dan penting mengenai *perceived organizational support* dan *employee engagement*, di mana diasumsikan bahwa lebih meningkat *perceived organizational support* lebih meningkat juga *employee engagement* sebaliknya lebih rendah *perceived organizational support* maka lebih menurun *employee engagement*.

Berdasarkan uraian fenomena, kasus, dan penjelasan yang disampaikan para ahli dapat ditarik kesimpulan *employee engagement* merupakan keterikatan dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan di organisasinya bekerja. Jika hal ini tidak diimbangi dengan dukungan dari organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan. Dengan melihat peristiwa yang muncul sehingga peneliti merasa terdorong mengkaji lebih lanjut dengan menggunakan judul "*Employee engagement* dilihat dari *Perceived organizational support* pada Karyawan di PT. X".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikaji menggunakan metode kuantitatif, dengan menempatkan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas dan *employee engagement* sebagai variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2019), populasi merujuk pada suatu kelompok yang menjadi dasar generalisasi, melibatkan antara objek dan subjek pada kuantitas dan serta ciri khas tertentu yang sudah dirumuskan peneliti guna dianalisis serta disimpulkan. Jumlah individu dalam studi ini terdiri dari 100 karyawan yang memenuhi kriteria, yaitu sudah bekerja minimal selama 1 tahun di PT X.

Menurut Arikunto (2019), sampel merujuk pada sebagian atau wakil dari populasi yang dijadikan fokus penelitian. Pada penelitian ini pengambilan sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yang di mana semua jumlah populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Peneliti juga menerapkan rumus Slovin untuk menetapkan jumlah sampel yang tepat pada penelitian ini.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N}{e^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel *N* = jumlah populasi

e = kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 1 persen.

$$n = \frac{100}{1 + 100,0,01^2}$$

n = 99 orang

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 7 Nomor 2 (2025) 637 - 650 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v7i2.8505

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, dihasilkan 99 orang. Maka ditetapkan jumlah sampel yang diterapkan pada penelitian ini berjumlah 99 orang partisipan penelitian.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini memanfaatkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018), skala Likert adalah alat ukur yang mana digunakan guna menilai perilaku, pandangan, serta cara pandang individu dan kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Skala yang digunakan merupakan skala *employee engagement* serta skala *perceived organizational support*. Skala *employee engagement* diambil berlandaskan pada aspek seperti disampaikan oleh Schaufeli & Bakker (2016), yaitu : *Vigor* (dilihat dari semangat, energi, stamina tinggi yang ada dalam pegawai saat bekerja); *Dedication* (dilihat dari perasaan terikat karyawan terhadap pekerjaannya sehingga semangat tinggi serta rasa bangga terhadap apa yang dikerjakan); *Absorption* (dilihat dari konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja) Skala *perceived organizational support* diambil sesuai dengan aspek *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Eisenberger (2002), yaitu: *Fairness*, *Supervisor Support*, dan *Organizational Rewards and Job Conditions*. Berikut blueprint dari masing-masing skala:

Tabel 1. Blueprint Skala *Employee Engagement*

No.	Aspek <i>Employee Engagement</i>	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10	10
2	<i>Dedication</i>	12,14,16,18,20	11,13,15,17,19	10
3	<i>Absorption</i>	21,23,25,27,29	22,24,26,28,30	10
Total		15	15	30

Tabel 2. Blueprint Skala *Perceived organizational support*

No.	Aspek <i>Perceived Organizational Support</i>	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Fairness</i>	2,4,6,8,10	1,3,5,7,9	10
2	<i>Supervisor Support</i>	11,13,15,17,19	12,14,16,18,20	10
3	<i>Organizational Rewards and Job Conditions</i>	22,24,26,28,30	21,23,25,27,29	10
Total		15	15	30

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana kevalidan atas perangkat kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan informasi penelitian (Sugiyono, 2011). Validitas diuji untuk menilai apakah instrumen yang diterapkan dalam proses

pengumpulan data valid atau tidak. Besar nilai koefisien Korelasi aitem total bervariasi di 0 hingga 1.00, dengan nilai koefisien yang semakin mendekati 1.00 menunjukkan bahwa daya diskriminasi item semakin baik. Azwar (2010) mengemukakan bahwa nilai koefisien korelasi yang valid minimal mencapai $r > 0.30$. Sehingga, pada penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan rumus *corrected item total correlation* melalui aplikasi SPSS 25.0 for Windows.

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017), sejauh mana pengukuran objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator dalam kuesioner dapat diandalkan, akurat, teliti, dan konsisten (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menaplikasikan teknik *Alpha Cronbach's* dan bantuan SPSS 25.0 for windows.

Uji normalitas dan uji linieritas dilakukan sebelum analisis data dalam penelitian ini. Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk memastikan data yang dikumpulkan terdistribusi normal atau tidak. Signifikan $p > 0,05$ maka variabel memiliki distribusi normal dan begitu juga kebalikannya. Apabila hasil signifikan $p < 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi normal. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik menunjukkan hubungan yang linear atau tidak (Priyanto, 2010). Dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Bila hasil signifikan $p < 0,05$ oleh karena itu keterkaitan antara *employee engagement* dan *perceived organizational support* bisa dikatakan mempunyai korelasi yang linear.

Pengujian korelasi pada penelitian ini menerapkan analisis korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*, bertujuan untuk menilai keterkaitan linier antara dua variabel dan mengetahui arah dari hubungan yang terjadi (Priyatno, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor Variabel *Perceived organizational support*

Berdasarkan skala *perceived organizational support* yang digunakan dicapai mean empirik berjumlah 73,32 berdasarkan nilai deviasi standar sebesar 6,395, dan rentang minimum dan maksimum adalah 23 kali 1 hingga 23 kali 4, yaitu 23 hingga 92. Dengan minimal hipotetiknya $(23+92):2 = 57,5$, standar deviasi (SD) hipotetik adalah $(92-23):6 = 11,5$. Perbandingan data empirik dan hipotetik *perceived organizational support* dapat ditemukan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Perceived organizational support*

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Perceived Organizational Support</i>	54	92	73,32	6,395	23	92	57,5	11,5

Nilai mean empirik yang lebih tinggi dari mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* berada pada kategori tinggi.

Hasil yang diperoleh pada skala *perceived organizational support* adalah 73,32 > 57,5 yang berarti mean empirik > dari mean hipotetik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa skor rata-rata *perceived organizational support* berada pada kategori tinggi karena nilai mean empirik (M=73,32) melebihi nilai mean hipotetik (M=57,5), yang menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan merasakan dukungan organisasi yang baik.

Ada 3 (tiga) kategori *perceived organizational support*, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Untuk mengkategorikan *perceived organizational support*, maka distribusi normal dibagi menjadi 6 (enam) bagian standar deviasi. Standar deviasi pada penelitian ini adalah hipotetik $(92-23):6 = 11,5$ dan mean hipotetik $(23+92):2 = 57,5$.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa $X < (57,5 - 11,5) = 46$, $(57,5 - 11,5) = 46 \leq X \leq (57,5 + 11,5) = 69$, dan $X \geq (57,5 + 11,5) = 69$.

Kategori data *perceived organizational support* dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Kategorisasi Data *Perceived organizational support*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
<i>Perceived Organizational Support</i>	$X < 46$	Rendah	0	0%
	$46 \leq X \leq 69$	Sedang	40	40.4%
	$X \geq 69$	Tinggi	59	59.6%
Total			99	100%

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 59 responden (59.6%) memiliki tingkat *perceived organizational support* tinggi, dan 40 responden (40.4%) memiliki tingkat *perceived organizational support* sedang. Maka Dari hasil yang didapat, bisa ditarik kesimpulan rata-rata responden memiliki *perceived organizational support* yang tinggi.

Skor Variabel *Employee Engagement*

Berdasarkan skala *employee engagement* yang digunakann diperoleh mean empiric berjumlah 77,51 dengan standar deviasi sebesar 7,056, dan rentang minimum dan maksimum adalah 25 kali 1 hingga 25 kali 4, yaitu 25 hingga 100. Dengan minimal hipotetiknya $(25+100):2 = 62,5$, standar deviasi (SD) hipotetik adalah $(100-25):6 = 12,5$. Perbedaan data empirik dan hipotetik *employee engagement* bisa diketahui di tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Employee Engagement*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
<i>Employee Engagement</i>	63	100	77,51	7,056	25	100	62,5	12,5

Nilai mean empirik yang lebih tinggi dari mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* berada pada kategori tinggi.

Hasil yang diperoleh pada skala *employee engagement* adalah $77,51 > 62,5$ yang berarti mean empirik $>$ dari mean hipotetik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pada subjek berada pada tingkat yang lebih tinggi dari populasi keseluruhan.

Ada 3 (tiga) kategori *employee engagement*, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Untuk mengkategorikan *employee engagement*, maka distribusi normal dibagi menjadi 6 (enam) bagian standar deviasi. Standar deviasi pada penelitian ini adalah hipotetik $(100-25):6 = 12,5$ dan mean hipotetik $(100+25):2 = 62,5$.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa $X < (62,5 - 12,5) = 50$, $(62,5 - 12,5) = 50 \leq X \leq (62,5 + 12,5) = 75$, dan $X \geq (62,5 + 12,5) = 75$.

Kategori data *employee engagement* dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Kategorisasi Data *Employee Engagement*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
<i>Employee Engagement</i>	$X < 50$	Rendah	0	0%
	$50 \leq X \leq 75$	Sedang	36	36.4%
	$X \geq 75$	Tinggi	63	63.6%
Total			99	100%

Berdasarkan hasil dari tabel Di atas dapat dilihat bahwa terdapat 63 responden (63.6%) memiliki tingkat *employee engagement* tinggi, dan 36 responden (36.3%) memiliki tingkat *employee engagement* sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden penelitian memiliki *employee engagement* yang tinggi.

Uji Asumsi

Pada penelitian ini, uji normalitas dan uji linearitas digunakan sebagai uji asumsi.

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah bertujuan menilai apakah data yang dianalisis tersebar secara normal atau tidak landasan dalam menentukan keputusan mengacu pada nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data dianggap

normal, serta jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data dianggap tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini memanfaatkan dukungan *IBM SPSS Statics 25.0 for Windows*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	Sig	P	Ket
<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i>	4.085	0.177	$P > 0,05$	Sebaran Normal

Mengacu pada pemaparan data tabel diatas, diketahui bahwa uji normalitas pada *perceived organizational support* dan *employee engagement* menghasilkan nilai signifikansi sejumlah 0.177 dan dengan ini ditarik kesimpulan data dari variabel *perceived organizational support* dan *employee engagement* ber- distribusi normal.

Uji Linearitas

Alasan pengujian linearitas adalah bertujuan menilai apakah ada keterkaitan linear atau tidak linear. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara kedua variabel, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat keterkaitan kedua variabel. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan *IBM SPSS 25.0 for Windows*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Ket
<i>Perceived organizational support</i> dan <i>Employee Engagement</i>	0.00	Linier $P < 0,05$

Dengan nilai signifikansi sejumlah 0.00 yang terlihat pada tabel, hal ini mengindikasikan di antara variabel *perceived organizational support* serta *employee engagement* ada hubungan yang linear.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan bertujuan agar mengidentifikasi apakah ada hubungan antara kedua variabel. Uji hipotesis studi ini memanfaatkan teknik *Product Moment (Pearson Correlation)* memanfaatkan bantuan *IBM SPSS 25.0 for Windows*. Hasil uji korelasi bisa dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Ket
<i>Perceived organizational support</i> dan <i>Employee Engagement</i>	0.815	Korelasi Positif

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui hasil yang didapat yakni berjumlah 0.815, dengan tingkat positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif diantara *perceived organizational support* dan *employee engagement* yang maksudnya lebih tinggi *perceived organizational support* maka bertambah tinggi pula *employee engagement*, begitu juga kebalikannya. Sumbangan efektif dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd Error Of The Estimate
1	0.815	0.665	0.662	4.105

Dari data yang tercantum dalam tabel, terlihat bahwa variabel *perceived organizational support* menghasilkan peran optimal sejumlah 81,5% pada *employee engagement*, dan terdapat nilai kontribusi efektif berjumlah 66,5% dari faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat terbukti *perceived organizational support* meningkat melalui adanya *employee engagement*, begitu juga sebaliknya.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap 99 pegawai BBPPTP Medan membuktikan bahwa terdapat hubungan positif pada kedua variabel. Ini terlihat pada hasil yang didapatkan dari hasil pengujian korelasi yang dilakukan memanfaatkan teknik *Product Moment (Pearson Corellation)* dengan bantuan *IBM SPSS 25.0 for Windows* menunjukkan nilai 0.815 dengan nilai signifikan 0.000 ($P < 0,05$). Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Temuan ini sejalan dengan teori Rheodes & Eisenberger (2002), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan persepsi positif dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga didukung oleh temuan Wahab (2018) dan Alkasim & Prahara (2019) yang menunjukkan pola serupa pada konteks karyawan sektor industri.

Berdasarkan kategorisasi *perceived organizational support* dapat diketahui bahwa dari 99 karyawan yang bekerja di BBPPTP Medan tidak ada yang mempunyai tingkat *perceived organizational support* yang rendah; tingkat *perceived organizational support* sedang sebesar 40.4% atau sebanyak 40 karyawan terkadang merasa atasan tidak memberikan dukungan penuh atau tidak adil dalam pekerjaan yang mungkin dikarenakan perbedaan jabatan; dan tingkat *perceived organizational support* tinggi sebesar 59.6% atau sebanyak 59 karyawan merasakan dukungan

penuh dari atasan dikarenakan memiliki jabatan yang lebih tinggi atau juga hasil kerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan Ubaydillah dan Puspitadewi (2023) yang berpendapat bahwa ketika sebuah perusahaan/organisasi mampu memberi dukungan yang baik untuk karyawannya, dengan memberikan suatu umpan balik sesuai yang dibutuhkan, motivasi, atau solusi dalam mengatasi hambatan kerja, dan dukungan dari atasan, dengan begitu dapat mempengaruhi karyawan untuk merasakan bahwa perusahaan/organisasi mendukung mereka, dan membuat karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan kategorisasi *employee engagement* dapat diketahui bahwa dari 99 karyawan yang bekerja di BBPPTP Medan tidak ditemukan mempunyai tingkat *employee engagement* rendah; tingkat *employee engagement* sedang sebesar 36.4% atau sebanyak 36 karyawan yang bekerja dengan komitmen tetapi kurang antusias; dan tingkat *employee engagement* tinggi sebesar 63.6% atau sebanyak 63 karyawan yang merasa fokus bekerja karena instansi menciptakan lingkungan kerja dan juga fasilitas-fasilitas yang nyaman dan mendukung seperti ketersediaan ruang kerja dan fasilitas seperti komputer, laptop, dan lainnya yang disediakan.

Penelitian ini disertai pendapat yang diberikan Syahmirza dan Prawitowati (2022) yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan semangat bekerja, dengan menyadari pentingnya tugas mereka dan menampilkan dedikasi terhadap perusahaan/organisasi.

Menurut penjelasan pembahasan sebelumnya dapat dikatakan adalah hipotesa bisa diterima, yang di mana ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dengan asumsi bahwa kian meningkat *employee engagement* maka kian meningkat juga *perceived organizational support*-nya, begitu juga kebalikannya, kian menurun *employee engagement* maka kian menurun *perceived organizational support*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil data yang sudah dianalisis serta diinterpretasikan, berikut bisa diambil kesimpulannya dari penelitian ini yaitu pada penelitian ini, hasil uji *Product Moment (Pearson Corellation)* melalui uji hipotesis, terungkap ada relasi positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*, dengan nilai $r = 0.815$ dan $p = 0.000$ ($p < 0,05$), maksudnya kian meningkat *employee engagement* maka kian meningkat pula *perceived organizational support*, begitu kebalikannya. Terdapat 59 karyawan yang menerima kategori *perceived organizational support* tinggi dan 63 karyawan menerima kategori *employee engagement* yang tinggi.

Saran

Berdasarkan pada temuan penelitian, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Instansi

Instansi diperkirakan dapat mengerti tingkat partisipasi karyawan secara emosional, intelektual, dan fisik dalam perkerjaannya dengan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi dua arah antara karyawan dan instansi agar *engagement* mereka dalam pekerjaan akan semakin tinggi.

2. Saran Bagi Karyawan

Karyawan diperkirakan dapat menunjukkan sikap profesional, komitmen, semangat kerja, meningkatkan inisiatif bekerja dan mampu menyampaikan ide maupun gagasan, kritik yang membangun untuk instansi.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Dimaksudkan penelitian ini boleh menjadi acuan, penambah pemahaman, serta motivasi kepada para peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam lagi kedua variabel sesuai dengan tujuan penelitian dan juga dapat melakukan penambahan sampel, mengganti sampel/instansi yang akan diteliti karena ini akan sangat berpengaruh demi mendapatkan hasil yang lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, *perceived organizational support* and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). *Perceived organizational support* dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185–194.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kiggundu, M. N. (1989). *Managing Organization in Developing Countries: An*
- Mercer. (2007). *Exploring the Global Drivers of Employee Engagement*. Mercer. www.mercer.com/referencecontent.htm?idContent=1281670
- Operation and Strategies Approach*. Kumarian Press Inc.
- Priyanto. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian. Dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi.
- 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>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational*

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 7 Nomor 2 (2025) 637 - 650 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v7i2.8505

and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suharno, B. (2013). *Pengertian karyawan menurut UU tahun 1969*. Bumi Aksara.
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536-552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Ubaydillah, H. I., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt . X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 557-571.
- Wahab, F. K. (2018). Pengaruh *Perceived organizational support* Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan. *Motivasi*, 6(1), 162-172. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3729/3592%0Ahttp://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3729>

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 7 Nomor 2 (2025) 637 - 650 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807
DOI: 10.47476/assyari.v7i2.8505

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 7 Nomor 2 (2025) 637 - 650 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807
DOI: 10.47476/assyari.v7i2.8505