

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

**Christina Prisillia Parlin**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: [christina.18121@mhs.unesa.ac.id](mailto:christina.18121@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi. Metode dari penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Subjek yang digunakan sebanyak 40 karyawan bagian produksi dan didapatkan dengan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala yang terdiri dari skala persepsi dukungan organisasi dengan skala *employee engagement*. Untuk analisis data menggunakan uji korelasi *product moment* dengan SPSS 25.0 *for windows*. Berdasarkan pada hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi, dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0.001 > 0.05$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.509. Maka, bisa disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan signifikansi yang positif antar variabel. Maknanya bahwa apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan tinggi maka semakin tinggi *employee engagement* pada diri karyawan tersebut, dan sebaliknya bila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan rendah maka semakin rendah *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

**Kata Kunci:** persepsi dukungan organisasi, *employee engagement*, karyawan produksi.

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and employee engagement of production employees. The method of this research is quantitative method. The subjects used were 40 employees of the production division and obtained by saturated sampling technique. This research data collection uses a scale consisting of a perceived organizational support scale with an employee engagement scale. For data analysis using product moment correlation test with SPSS 25.0 for windows. Based on the results of data analysis, it shows that there is a relationship between perceived organizational support and employee engagement in production employees, because the significance value obtained is  $0.001 > 0.05$  with a correlation coefficient of 0.509. So, it can be concluded that there is a positive significant relationship between variables. This means that if the perceived level of organizational support possessed by an employee is high, the employee engagement will be higher, and conversely if the perceived organizational support for an employee is low, the employee engagement will be lower.*

**Keywords:** *perceived organizational support, employee engagement, production employee.*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang melakukan kegiatan tertentu untuk merealisasikan tujuan yang dimiliki atau telah ditentukan sebelumnya. Saat ini, sumber daya manusia merupakan sebuah kunci atau modal terpenting dari perkembangan yang terjadi pada organisasi ataupun perusahaan (Dwiyanti & Dudija, 2020). Pada sebuah perusahaan sangat penting sekali mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat bagus atau berkompeten dalam merealisasikan tujuan-tujuan yang telah di tentukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut. Pada zaman sekarang ini hal yang sangat diperlukan dan menjadi faktor utama dari berkembangnya sebuah perusahaan yaitu berasal dari sumber daya manusia yang berada didalamnya. Lienardo dan Setiawan (2017),

juga mengatakan bahwa perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya dipengaruhi dengan adanya sumber daya manusia yang berada didalam perusahaan tersebut, karena memiliki peran yang sangat penting melalui hasil dari proses kinerja yang dihasilkan serta mampu untuk dimanfaatkan.

Dunia perbisnisan untuk saat ini semakin berkembang sangat pesat dan dimana tentu persaingannya juga semakin banyak dan akan menjadi semakin ketat antar perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Perusahaan yang berdiri dengan usaha memproduksi pupuk ini tentu memiliki tujuan yaitu dapat menghasilkan pupuk dengan kualitas yang paling terbaik serta memiliki target hasil produksi perharinya dan dapat membuat para customer puas dengan hasil produksinya. Dalam mencapai atau merealisasikan segala macam tujuan yang dimiliki

perusahaan tersebut, maka tentu terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Hal utama atau hal terpenting yang perlu diperhatikan adalah mengenai sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan. Sejalan dengan yang sudah dibahas sebelumnya, bahwasannya sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan dapat memenangkan persaingan yang ada. Maka, perlu adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan ini mempunyai peran yang sangat-sangat penting, karena dimana ketika karyawan memiliki keterikatan, maka karyawan tersebut akan terus berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau semampunya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki demi untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang ia tempati. Dalam hal ini, suatu perusahaan perlu untuk lebih fokus memperhatikan sumber daya dari manusia serta berusaha untuk menciptakan *employee engagement* (Anggraini, dkk, 2016).

Adanya *employee engagement* dalam sebuah perusahaan, akan membuat karyawan mampu bekerja dengan baik, semaksimal sesuai dengan kemampuannya, giat, tidak banyak mengeluh dan itu akan bisa membuat tercapainya sebuah tujuan dengan sempurna dan merealisasikan segala ekpektasi yang ada. Hal ini menandakan bahwa dalam setiap perusahaan tentu wajib menciptakan *employee engagement*, dan membuat semua karyawan yang berada didalamnya menjadi terikat. Dalam suatu perusahaan elemen yang sangat penting dan paling efektif dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah *employee engagement* (Blessing-White, 2008). Alkasim dan Prahara (2019), mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan dimana seorang karyawan itu sadar bahwa dirinya memiliki manfaat yang baik bagi perusahaan yang ia tempati, karyawan tersebut menjadi merasa bahwa telah menemukan arti dirinya secara penuh atau utuh serta secara psikologis menunjukkan bahwa hal ini merupakan sebuah pikiran dari individu yang bersifat positif.

Menurut Febriansyah dan Ginting (2020), suatu hal yang tidak dapat dilepaskan atau dipisahkan dari kinerja perusahaan adalah *employee engagement* atau keterikatan karyawan, dikarenakan karyawan ini merupakan penggerak dari suatu perusahaan. *Employee engagement* ini dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan, dan hal ini menyebabkan meningkatnya tingkat keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Suchayowati dan Hendrawan (2020), juga mengatakan bahwa *employee engagement* ini ialah faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Faktor utama yang mempunyai kontribusi sangat besar pada kinerja, produktivitas, serta kelangsungan hidup dalam jangka panjang dari perusahaan adalah *employee*

*engagement* (Febriansyah & Ginting, 2020). Maka, apabila ketika sebuah perusahaan berdiri tanpa adanya *employee engagement* pada sumber daya manusianya bisa berdampak atau menyebabkan perusahaan tersebut akan menurun kualitasnya, tidak mampu bersaing pada lingkup perbisnisan di masa sekarang sampai dengan masa yang akan mendatang, serta mengalami kendala atau hambatan dalam mencapai tujuannya. Hal yang selaras juga dinyatakan oleh Mujiasih (2015), bahwa *employee engagement* yang dimiliki seorang karyawan akan meningkat apabila mereka mempunyai sebuah persepsi akan organisasi yang mendukungnya.

*Employee engagement* ialah memanfaatkan karyawan atau pegawai yang mempunyai peran dalam pekerjaannya pada perusahaan tersebut dengan mengekspresikan dirinya baik itu secara kognitif, emosional, serta fisik ketika menjalankan peran yang dimilikinya (Kahn, 1990). Sedangkan menurut Schaufeli, dkk (2002), bahwa *employee engagement* merupakan perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan, dimana karyawan merasakan bahwa mereka memiliki suatu hubungan energik serta efektif dalam aktivitas kerja dan juga merasa bahwa mereka dapat menangani segala tuntutan yang mereka dapatkan. *Employee engagement* merupakan suatu sikap kerja yang positif hal ini diungkapkan oleh Gallup sebagai kerja dengan “gairah” serta merasa “hubungan yang erat atau mandalam” dengan atasannya (Schermerhorn & Hunt, 2010). Lalu menurut Izzati dan Mulyana (2019), bahwa *employee engagement* adalah suatu hubungan seseorang terkait dengan kepuasan serta antusiasme untuk pekerjaan mereka.

Definisi operasional dari *employee engagement* yaitu sikap kerja positif yang dimiliki karyawan, serta dapat menyebabkan munculnya rasa antusias tinggi pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana hal tersebut ditandai tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan juga *absorption*.

Schaufeli, dkk. (2002) mengatakan bahwa *employee engagement* ini memiliki tiga dimensi yaitu yang pertama *vigor*, lalu *dedication*, serta *absorption*. *Vigor*, merupakan tingkat energy yang tinggi serta memiliki ketahanan mental yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, serta mampu untuk mengatasi segala hambatan atau kendala dalam pekerjaannya. *Dedication*, adalah keterlibatan seorang karyawan yang bercirikan dengan adanya rasa antusias yang tinggi, rasa bangga, dan juga inspiratif. *Absorption*, yaitu suatu keadaan totalitas yang diberikan oleh karyawan dan menyebabkan karyawan ini sulit untuk melepaskan pekerjaannya dan hal ini terjadi ditandai dengan konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya ini sangatlah tinggi.

Apabila karyawan mempunyai rasa keterikatan yang tinggi, tentu mereka akan melakukan atau

menjalankan pekerjaannya dengan usaha yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk bisa menghasilkan kinerja yang terbaik. Karakteristik dari *employee engagement* sendiri yaitu meliputi para karyawan dengan gigih dalam menghadapi suatu masalah atau kesulitan, lalu karyawan akan selalu berusaha dengan baik dan meningkatkan tingkat kekuatan dalam menjalankan pekerjaannya, bersedia untuk selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja (Febriansyah & Ginting, 2020).

Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi pupuk, dimana terdapat beberapa divisi yaitu karyawan bagian produksi, karyawan *mixing*, dan *cleaning*. Karyawan pada bagian produksi memiliki peran penting yaitu bertugas untuk memproduksi pupuk yang akan dipasarkan oleh perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada kepala manager pabrik, bahwa terdapat perilaku yang menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan masalah atau kendala-kendala yang muncul ketika bekerja dengan mandiri, karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai target dan penuh semangat. Lalu karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan tanpa adanya banyak kesalahan ataupun kelalaian, dan karyawan juga tidak suka melakukan pengunduran diri dari pekerjaannya. Lalu berdasarkan hasil wawancara kepada SPV produksi, menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatasi segala hal yang terjadi dalam pekerjaannya serta mampu menyelesaikan sesuai target, karyawan tidak pernah ada yang bersantai-santai ketika sedang banyak kerjaan, dan para karyawan tidak pernah melakukan complain atau protes terkait tentang tugas atau pekerjaan mereka atau bertahan pada pekerjaan mereka, serta karyawan memiliki konsentrasi yang tinggi ketika bekerja dan menyebabkan tidak terjadi adanya terlambat dalam memproduksi produk. Berdasarkan hasil wawancara kepada tujuh karyawan produksi menunjukkan bahwa karyawan merasa siap dan mampu untuk menyelesaikan kendala dalam bekerja, dan para karyawan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi tinggi dan bekerja maksimal sesuai kemampuan mereka.

Dalam meningkatkan tingkat *employee engagement* pada setiap karyawan perlu adanya dukungan atau faktor yang mempengaruhinya. Menurut Utaminingsih dan Purnomo (2017), bahwa persepsi dukungan organisasi serta keadilan organisasi mampu mempengaruhi *employee engagement*. Lalu kemudian Saks (2006), juga menyebutkan bahwa anteseden yang mempengaruhi *employee engagement* ialah karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, penghargaan dan pengakuan, persepsi dukungan supervisor, keadilan distributif, serta Keadilan procedural. Dikarenakan persepsi dukungan organisasi adalah salah satu yang mempengaruhinya, hal ini menandakan seorang karyawan memiliki persepsi akan adanya dukungan dari

perusahaannya dengan baik, maka akan muncul adanya keterikatan pada karyawan tersebut (*employee engagement*). Jika, perusahaan memberikan adanya dukungan-dukungan kepada para karyawan dengan baik, seperti memberikan umpan balik yang baik, mendapatkan ruang untuk memunculkan inspirasi atau solusi sendiri ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan, serta juga mendapatkan dukungan penuh dari atasannya. Tentu hal ini akan membuat para karyawan menciptakan persepsi bahwa memang benar dirinya mendapat dukungan dari perusahaan dan ini akan menyebabkan karyawan menjalankan pekerjaannya secara optimal dan semaksimal mungkin sesuai kemampuan yang ia miliki, maka penelitian menggunakan variabel bebas persepsi dukungan organisasi. Sejalan pada teori milik Saks (2006), bahwa keterikatan karyawan dengan pekerjaan ataupun perusahaannya dapat dipengaruhi oleh persepsi yang dimiliki akan dukungan dari organisasi yang diberikan.

Persepsi dukungan organisasi ialah sebuah persepsi terkait bagaimana organisasi itu menilai atau melihat kontribusi yang diberikannya kepada organisasi itu sendiri, lalu juga terkait tentang adanya dukungan, serta rasa peduli akan kesejahteraan dari mereka selaku anggota yang ada pada organisasi tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keyakinan yang dimiliki seorang karyawan pada perusahaan atau organisasi yang dinilai berdasarkan pada adanya kepedulian dari perusahaan akan kesejahteraan mereka, maka hal ini akan membuat perusahaan atau organisasi melihat serta menilai kontribusi yang karyawan berikan terhadap perusahaan ialah makna dari persepsi dukungan organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Definisi operasional dari persepsi dukungan organisasi yaitu suatu persepsi akan sejauh apa organisasi atau perusahaan mendukung dirinya, serta sejauh mana perusahaan memandang dan menilai kontribusi yang telah ia berikan kepada perusahaan tersebut. dimana hal tersebut ditandai dengan adanya ketiga dimensi seperti keadilan, dukungan atasan, dan juga penghargaan.

Dalam persepsi dukungan organisasi tentu memiliki beberapa dimensi. Rhoades dan Eisenberger (2002), mengatakan yang pertama yaitu penghargaan, dukungan atasan, juga keadilan. Yang dimaksudkan keadilan yaitu dimana persepsi pada karyawan muncul karena merasakan adanya keadilan yang diberikan dalam memperlakukan antar karyawan serta dalam memberikan kebijakan secara adil atau sama rata; selanjutnya yaitu dukungan atasan, yang dimaksudkan disini adalah dimana akan muncul persepsi pada diri karyawan apabila mereka mengetahui sejauh apa atasan ini menghargai atau menilai kontribusi yang mereka lakukan terhadap pekerjaannya; dan dimensi penghargaan, yaitu dimana sebesar apa penghargaan yang diberikan kepada dirinya akan semua

pekerjaan yang telah ia lakukan (Febriani & Mulyana, 2021).

Persepsi dukungan organisasi pada karyawan akan muncul apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendasarinya. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan supervisor, keadilan, penghargaan organisasi, keadaan kerja, sifat karyawan adalah semua antecedent yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dari setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh karyawan produksi menunjukkan karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil antara satu dengan yang lainnya, dan mendapatkan untuk mengutarakan suara. Lalu karyawan merasa mendapatkan dukungan ketika mereka akan melakukan suatu hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan, serta mereka merasa bahwa kesejahteraan mereka terpenuhi, serta mereka selalu mendapatkan bonus ketika harus lembur, lalu upah yang diberikan sesuai.

Terdapat penelitian yang dilakukan Akbar dan Budiani (2021). Dimana hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *employee engagement* pada karyawan di Laksmi Muslimah. Selanjutnya yaitu penelitian dari Kurniawan dan Nurtjahjanti (2016) menghasilkan adanya hubungan signifikan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* pada karyawan yang berada di PT. X. Lalu penelitian milik Rahmah (2013) menunjukkan hasil adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada karyawan.

Pada penelitian ini peneliti lebih berfokus untuk meneliti persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Peneliti menggunakan variabel tersebut dikarenakan masih tidak begitu banyak yang melakukan penelitian menggunakan kedua variabel ini, dan terutama pada perusahaan ini juga belum pernah adanya dilakukan penelitian terkait ini. Demi meningkatkan kualitas serta mencapai keberhasilan tujuannya, maka perusahaan ini juga membutuhkan hasil dari penelitian terkait tentang hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan yang ada dalam perusahaannya. Berdasarkan pada uraian yang dijabarkan, maka peneliti kali ini tertarik melakukan penelitian serta mengetahui “apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi?”

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Jaya (2020), mengatakan bahwa jenis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan prosedur statistic atau pengukuran, lalu

pendekatan ini juga lebih berfokus terhadap gejala atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu yang biasa disebut variabel yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, data yang yang dikumpulkan serta penafsiran dari hasilnya yaitu berupa angka (Anshori & Iswati, 2019). Lalu Sugiyono (2019), juga mengatakan penelitian kuantitatif ialah untuk melakukan penelitian populasi serta sampel khusus, instrumen penelitian, lalu analisis data, untuk menguji sebuah hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Teknik analisa menggunakan teknik korelasional. Sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu memiliki tujuan mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi, dimana rancangan yang dilakukan adalah menganalisis data yang berbentuk numerik serta diolah dengan metode statistic.

Populasi penelitian ini terdapat sebanyak 70 karyawan produksi yang didapatkan dengan teknik sampling jenuh, yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel untuk penelitian (Sugiyono, 2019). Lalu untuk sampel *try out* atau sampel uji coba pada penelitian ini akan menggunakan sebanyak 30 karyawan, dan sisanya yaitu sebanyak 40 karyawan akan digunakan sebagai sampel penelitian. Karyawan bagian produksi ini digunakan sebagai sampel penelitian karena mereka memiliki peran penting dalam penghasilan dan kinerja perusahaan.

Instrumen penelitian ini yaitu skala, ada skala *employee engagement* yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada teori milik Schaufeli, dkk. (2002) yang meliputi dimensi *vigor*, *dedication*, *absorption* dan juga skala persepsi dukungan organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002), meliputi dimensi keadilan, penghargaan, serta dukungan organisasi menggunakan sistem skala *likert*. Skala *likert* berfungsi mengukur pendapat seseorang, sikap, serta persepsi yang dimiliki oleh seseorang terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dalam metode skala *likert* terdapat lima jawaban yang dapat dipilih sesuai dengan situasi serta kondisi yang dirasakan oleh subjek. Lima pilihan jawaban yang ada pada skala *likert* yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

*Try out* atau uji coba yang dilakukan terhadap 30 subjek bertujuan untuk mengetahui serta memastikan nilai daya beda aitem serta reabilitas dari aitem yang digunakan. Peneliti menggunakan SPSS 25.0 *for windows* untuk menghitung daya beda serta reliabilitas yang didasarkan pada hasil *corrected item-total correlation*. Menurut Sugiyono (2019) apabila skor korelasi yang dihasilkan menunjukkan ( $p > 0.30$ ) aitem dikatakan valid. Skor korelasi yang dihasilkan menunjukkan dibawah 0.30 aitem dikatakan tidak valid. Pada uji beda yang telah dilakukan

pada skala persepsi dukungan organisasi mendapati rentang skor 0.304 sampai dengan 0.762 dimana total aitem awal terdapat sebanyak 28 aitem lalu gugur 1 aitem tidak valid dan sisa 27 aitem yang valid. Namun, untuk menyeimbangkan jumlah aitem yang digunakan untuk penelitian peneliti harus menggugurkan 2 aitem kembali agar jumlah aitem pada variabel tersebut seimbang. Lalu pada hasil uji beda yang telah dilakukan pada skala *employee engagement* mendapati skor dengan rentang 0.389 sampai dengan 0.774 dimana total aitem awal berjumlah 36 aitem, namun terdapat 3 aitem yang tidak valid dan harus digugurkan maka tersisa 33 aitem yang valid.

Setelah melakukan uji daya beda, tahap selanjutnya yang akan dilakukan yaitu melakukan uji reliabilitas. Teknik yang digunakan yaitu *Alpha Cronbach* dengan *software SPSS 25.0 for windows*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang didapatkan:

**Tabel 1. Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian**

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas ( <i>Alpha Cronbach</i> )	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi	0.930	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0.940	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, disimpulkan bahwasannya nilai reliabilitas yang didapatkan menunjukkan kalau memenuhi syarat reliabel. Dimana pada skala persepsi dukungan organisasi didapatkan  $0.930 > 0.60$ , serta skala *employee engagement* didapatkan  $0.940 > 0.60$ .

Menganalisa data penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*, yang berguna menguji suatu hipotesis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Tujuan dari penelitian yaitu apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Dalam melakukan analisis korelasi *product moment*, peneliti menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk proses menghitungnya. Sebelum analisis data, perlu melakukan uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui data yang disebar ini memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Data berdistribusi normal ketika  $p > 0.05$ , dan sebaliknya ketika  $p < 0.05$  maka data distribusi tidak normal. Selanjutnya melakukan uji linear menggunakan teknik *test for linearity* dengan taraf 5%, dimana ini diperlukan untuk melakukan penelitian uji korelasi, bila nilai signifikansi  $p < 0.05$  artinya berstatus linear.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner terhadap 40 karyawan bagian produksi yang menjadi sampel penelitian, maka peneliti mendapatkan data penelitian dan melakukan pengolahan data tersebut dengan *software SPSS 25.0 for windows* yang pertama yaitu untuk mengetahui hasil dari *descriptive statistic* yang dimana itu terdiri dari skor tertinggi atau skor maksimal, skor terendah atau skor minimal, *mean*, serta skor *standart deviation*. Berikut merupakan hasil *descriptive statistic* yang didapatkan:

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	40	73	119	88.80	8.996
<i>Employee Engagement</i>	40	94	131	113.75	8.688

Berdasarkan pada hasil dari *descriptive statistic* yang sesuai dengan tabel 2 diatas, maka dapat dikatakan bahwa terdapat sebanyak 40 subjek yaitu karyawan bagian produksi. Pada variabel persepsi dukungan organisasi mendapati skor terendah (*min*) sebesar 73 dan skor tertinggi (*max*) sebesar 119, lalu skor rata-rata (*mean*) yang didapatkan sebesar 88.80, dan skor *standart deviation* sebesar 8.996. Selanjutnya pada variabel *employee engagement* mendapati skor terendah (*min*) 94 dan skor tertinggi (*max*) 131, skor rata-rata (*mean*) yang didapatkan sebesar 113.75, serta skor *standart deviation* sebesar 8.688.

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Dengan melakukan analisa uji normalitas ini bertujuan apakah kedua variabel berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Azwar, 2017). Teknik uji normalitas yang digunakan adalah teknik uji *Kolmogorov Smirnov* menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows* yang dimana data akan berdistribusi normal bila memiliki nilai signifikansi diatas 0.05, sebaliknya bila nilai signifikansi yang didapatkan berada dibawah 0.05 maka tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. Keterangan Distribusi Normalitas**

Nilai Signifikansi	Ket.
Sig. > 0.05	Distribusi data normal
Sig. < 0.05	Distribusi data tidak normal

Berikut merupakan nilai *test of normality Kolmogorov Smirnov* pada variabel persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Sig.	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi	0.189	Distribusi data normal
<i>Employee Engagement</i>	0.200	Distribusi data normal

Pada hasil uji normalitas di tabel 4, maka bisa disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Karena syarat ketentuan data dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0.05, pada persepsi dukungan organisasi mendapati nilai signifikansi  $0.189 > 0.05$  dan pada *employee engagement* mendapati nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$ .

b. Uji Linearitas

Uji linearitas berguna mengetahui variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan linear atau tidak. Analisa uji linearitas menggunakan SPSS 25.0 *for windows* yang didasarkan dengan *test for linearity*. Data dapat dikatakan linear, jika memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 ( $p < 0.05$ ), sedangkan bila nilai signifikansi yang didapatkan diatas 0.05 ( $p > 0.05$ ) tidak linear.

**Tabel 5. Keterangan Linearitas Data berdasarkan *Linearity***

Nilai Signifikansi	Ket.
Sig. < 0.05	Linear
Sig. > 0.05	Tidak Linear

Berikut merupakan hasil uji linearitas yang didasarkan pada *linearity* dari variabel persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*:

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data berdasarkan *Linearity***

Variabel	Sig.	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi	0.004	Linear
<i>Employee Engagement</i>		

Berdasarkan pada hasil uji linearitas pada tabel 6, maka dinyatakan antara kedua variabel tersebut memiliki data yang linear. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil skor signifikansi yang didapatkan ialah  $0.004 < 0.05$ .

Selanjutnya untuk hasil uji linearitas juga dapat didasarkan dengan *deviation from linearity*. Dimana data dapat dikatakan linear bila skor signifikansi berada diatas atau lebih besar dari 0.05, dan data dapat dikatakan tidak linear bila skor signifikansi yang didapatkan berada dibawah atau lebih kecil dari 0.05.

**Tabel 7. Keterangan Linearitas Data berdasarkan *Deviation from Linearity***

Nilai Signifikansi	Ket.
Sig. > 0.05	Linear
Sig. < 0.05	Tidak Linear

Berikut merupakan hasil uji linearitas yang didasarkan pada *deviation from linearity* dari persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*:

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Data berdasarkan *Deviation from Linearity***

Variabel	Sig.	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi	0.839	Linear
<i>Employee Engagement</i>		

Berdasarkan pada hasil uji linearitas pada tabel 8, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel mempunyai data yang linear. Dapat dibuktikan pada hasil nilai signifikansi yang didapatkan adalah  $0.839 > 0.05$ .

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Melakukan uji hipotesis ini memiliki tujuan untuk menguji uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya dapat diterima atau tidak diterima (Sugiyono, 2013). Uji hipotesis ini memiliki kegunaan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara kedua variabel penelitian. Teknik yang digunakan dalam melakukan uji hipotesis pada penelitian ini ialah teknik uji korelasi *product moment* menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Dapat diartikan ada hubungan yang signifikan bila skor signifikansi dibawah 0.05, dan dikatakan tidak memiliki hubungan yang signifikan jika nilai signifikasinya diatas 0.05.

**Tabel 9. Nilai Koefisiensi Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berikut merupakan hasil uji hipotesis *product moment* dari persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*:

**Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

		Correlation	
		Persepsi Dukungan Organisasi	Employee Engagement
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.509**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	40	40
Employee Engagement	Pearson Correlation	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 10 yang telah dipaparkan, menunjukkan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  maka disimpulkan bahwa diantara variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel *employee engagement* mempunyai hubungan yang signifikan. Hal itu menyatakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan pada penelitian ini tentang “hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi” diterima. Selanjutnya untuk nilai signifikansi yang ditunjukkan dari hasil tersebut berada pada 0.509, yang dimana dapat dikatakan bahwa antar kedua variabel memiliki hubungan cukup kuat.

## PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu menguji apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi. Hasil yang didapatkan oleh peneliti akan langsung dilakukan proses pengolahan data menggunakan teknik uji hipotesis yaitu uji korelasi *product moment* menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Sesuai pada data yang telah didapatkan dari penyebaran kuesioner

kepada 40 karyawan bagian produksi, mendapatkan nilai signifikansi 0.001. Ketentuan dari kedua variabel penelitian memiliki hubungan signifikan bila memiliki skor signifikansi kurang dari 0.05. Dikarenakan  $0.001 > 0.05$ , bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* serta hipotesis dari penelitian ini dapat diterima.

Hasil dari analisis korelasi yang telah didapatkan dari melakukan uji hipotesis dengan korelasi *product moment* dengan *SPSS 25.0 for windows* mendapati nilai koefisien korelasi di 0.509. Suatu nilai koefisien yang berada pada interval 0.40 – 0.599 masuk kedalam kategori tingkat hubungan yang cukup kuat. Maka dapat dikatakan bahwasanya diantara kedua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* ini memiliki hubungan yang cukup kuat. Selanjutnya untuk arah hubungan, penelitian ini terdapat adanya arah hubungan positif, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut berjalan searah. Makna dari kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang berjalan searah yaitu bila persepsi dukungan organisasi tinggi tentu semakin tinggi pula *employee engagement* yang dimilikinya. Semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka akan rendah juga *employee engagement* dari setiap karyawan bagian produksi. Hasil penelitian yang didapat yaitu dimana keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang dimiliki setiap karyawan akan berubah dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi yang dimiliki mereka masing-masing atau bisa dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dari karyawan bagian produksi.

Persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* ini saling berhubungan. Saks (2006), mengemukakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada *employee engagement*. Hal itu menunjukkan ketika seorang karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan memberikannya dukungan dengan baik maka akan muncul *employee engagement* pada karyawan tersebut. Apabila perusahaan memberikan ruang yang luas kepada para karyawannya untuk mengembangkan diri dan memberikan *feedback* yang sesuai, karyawan akan memunculkan persepsi bahwa dirinya mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan dan membuat karyawan tersebut bekerja semaksimal mungkin atau semampunya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

*Employee engagement* ialah perasaan positif yang dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan ini merasakan mereka memiliki hubungan yang energik dalam melakukan aktivitas kerja serta mereka juga mampu mengatasi segala hal yang menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli, dkk., 2002). Menurut

Kahn (1990), *employee engagement* merupakan pemanfaatan karyawan yang memiliki peran pada pekerjaannya di suatu perusahaan tempat dirinya bekerja dengan mengekspresikannya baik itu secara kognitif, fisik, maupun emosional. *Employee engagement* merupakan sikap kerja yang positif, dimana hal ini diungkapkan oleh Gallup sebagai kerja dengan gairah serta merasakan adanya hubungan yang erat dengan atasannya (Schermerhorn & Hunt, 2010). *Employee engagement* juga dapat dikatakan suatu hubungan antara seseorang dengan kepuasan serta antusiasme untuk pekerjaan yang akan mereka lakukan (Izzati & Mulyana, 2019).

Dalam penelitian ini, dimensi atau aspek dari variabel *employee engagement* berdasarkan pada teori milik Schaufeli, dkk., (2002). *Employee engagement* ini terdapat 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan terhadap 40 karyawan bagian produksi, peneliti mendapatkan hasil nilai rata-rata (*mean*) dari setiap dimensi. Yang pertama yaitu dimensi *vigor* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 37.60, kedua yaitu dimensi *dedication* mendapatkan nilai rata-rata 43.75, dan yang ketiga yaitu dimensi *absorption* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 32.40.

Dari ketiga dimensi yang ada pada variabel *employee engagement*, dimensi *dedication* memiliki nilai rata-rata yang tertinggi yaitu sebesar 43.75. *Dedication* merupakan bentuk perilaku dari seorang karyawan yang digambarkan dengan adanya rasa antusias dalam melakukan pekerjaannya, memiliki rasa bangga pada pekerjaannya, serta merasa pekerjaannya membuatnya menjadi inspiratif (Schaufeli, dkk., 2002). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi memiliki rasa tertantang akan pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki keantusiasan dalam melakukan pekerjaan, serta merasa bangga akan pekerjaan yang dimilikinya. Schaufeli, dkk. (2002), menyatakan bahwa seseorang karyawan memiliki *employee engagement* apabila diitandai dengan adanya karakteristik dari beberapa aspek atau dimensi yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Pada dimensi *vigor* menunjukkan adanya sikap karyawan yang menyanggupi bahwa mampu untuk mengatasi segala hambatan yang muncul dalam pekerjaan yang ia lakukan, lalu menunjukkan bahwa mereka memiliki ketahanan mental serta energy yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Hasil nilai rata-rata yang telah didapatkan yaitu sebesar 37.60. Berdasarkan pada olah data yang telah dilakukan, maka pada perilaku karyawan bagian produksi menunjukkan adanya dimensi *vigor*. Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang didapatkan, para karyawan juga merasa mampu untuk berkerja dengan rentang waktu yang lama, serta para karyawan mampu menghadapi serta menyelesaikan segala hal yang menjadi penghambat dalam pekerjaannya.

Selanjutnya untuk dimensi *absorption*, memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 32.40. Pada dimensi *absorption* menunjukkan bahwa adanya perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu seperti berkonstrasi penuh dalam bekerja, lalu mengerjakan segala macam pekerjaan dengan penuh totalitas atau semaksimal mungkin, serta merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil yang telah didapatkan yaitu muncul adanya perilaku-prilaku tersebut pada karyawan bagian produksi yang menjadi subjek dari penelitian ini.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi ialah perasaan dari setiap karyawan, terkait sejauh apa organisasi atau perusahaan itu menilai kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi atau perusahaan, lalu juga terkait tentang adanya dukungan, serta rasa peduli akan kesejahteraan mereka sebagai karyawan. Robbins dan Judge (2015), juga menyatakan persepsi dukungan organisasi ini suatu kepercayaan yang dianut oleh karyawan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang dinilai berdasarkan pada kepedulian serta kesejahteraan yang mereka dapatkan dari perusahaan atau organisasi yang ia tempati.

Rhoades dan Eisenberger (2002), menunjukkan ada tiga dimensi yang mendasari seorang karyawan akan memiliki persepsi dukungan organisasi, yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan. Berdasarkan pada penelitian terhadap 40 karyawan bagian produksi, peneliti mendapatkan hasil nilai rata-rata (*mean*) dari setiap dimensi. Yang pertama yaitu dimensi keadilan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 24.58, kedua yaitu dimensi dukungan atasan mendapatkan nilai rata-rata 27.98, dan yang ketiga yaitu dimensi penghargaan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 36.25. Hasil penelitian ini menunjukkan munculnya ketiga dimensi atau aspek, maka hal ini sesuai dan sejalan dengan teori yang digunakan.

Dari ketiga dimensi pada persepsi dukungan organisasi, nilai rata-rata dari dimensi penghargaan paling tinggi yaitu 36.25. Pada dimensi penghargaan ini lebih menunjukkan bahwa suatu persepsi ini muncul dengan situasi dan keadaan yang mendukung seperti kesesuaian umpan balik yang diberikan dari perusahaan, lalu pengakuan dari pihak sekitar akan apa yang telah berhasil dilakukan. Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap 40 karyawan bagian produksi ini menunjukkan bahwasannya karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang disebabkan dirinya merasa adanya pengakuan dari lingkungan kerja akan keberhasilan yang telah ia lakukan, lalu untuk umpan balik serta upah yang diberikan juga sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Selanjutnya untuk dimensi dukungan atasan, dimana karyawan akan merasakan bahwa atasan mereka memberikan dukungan penuh terhadap hal yang mereka



kerjakan untuk pekerjaan mereka, serta kepedulian akan kesejahteraan dari karyawan. Pada dimensi ini, nilai rata-rata yang didapatkan adalah 27.98. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya dimensi dukungan atasan pada hasil yang didapatkan yaitu dimana para karyawan merasakan bahwa mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan seperti kesejahteraan, mereka juga merasa bahwa mendapatkan ruang untuk mengeksplor dirinya serta kepuasan kerja yang mereka dapatkan itu sesuai.

Seorang karyawan merasa mendapatkan kebijakan yang adil serta keterlibatan dalam suatu aktifitas pekerjaan merupakan dimensi dari keadilan. Berdasarkan pada hasil nilai rata-rata yang didapatkan, dimensi keadilan mendapatkan nilai sebesar 24.58. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa terdapat dimensi keadilan, namun nilai rata-rata dari dimensi ini paling rendah dibanding kedua dimensi lainnya. Persepsi dukungan organisasi akan muncul pada setiap karyawan karena mereka merasakan bahwa mereka mendapat pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing, mereka juga merasa bahwa mendapat adanya kompensasi apabila terjadi sesuatu hal yang sangat mendesak pada diri mereka, serta mereka juga merasakan bahwa mereka selalu turut ikut serta dalam aktivitas yang terjadi.

Sejalan dengan pernyataan dari Saks (2006), bahwa *employee engagement* dapat dipengaruhi persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan dan telah diolah datanya, mendapati hubungan yang positif antar dua variabel yang digunakan. Maknanya persepsi dukungan organisasi mempengaruhi keterikatan kerja, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki akan meninggikan keterikatan karyawan tersebut pada perusahaan atau pekerjaannya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Kurniasari dan Izzati (2013), persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang secara signifikan dapat mempengaruhi *employee engagement* pegawai negeri sipil dinas kesehatan provinsi Jawa Timur dengan nilai koefisien yang didapatkan sebesar  $r = 0.656$  dan juga  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya dalam penelitian milik Mujasih (2015), juga menunjukkan bahwasannya ada hubungan signifikan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement*, dimana ditemukan bahwa bila lingkungan pekerjaan itu selalu kondusif maka akan meningkatkan keterikatan karyawan.. Sejalan juga dengan penelitian Alvi, dkk. (2014), dimana pada hasilnya dijelaskan bahwa suatu persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan memainkan peran penting dalam mendukung *employee engagement* di sektor korporasi. Pada peneltian tersebut juga menyatakan kalau sektor perbankan akan dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawan dengan cara memanfaatkan konsep dari persepsi dukungan organisasi yang dirasakannya dalam sistem serta prosedur organisasi.

Selanjutnya juga didukung dengan hasil penelitian Mustika dan Rahardjo (2017) dimana hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa terjadi adanya pengaruh signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dengan nilai koefisien 0.559 serta nilai signifikan 0.000. Pada penelitian Dai dan Qin (2016), menemukan hasil penelitian bahwasannya antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan mempunyai korelasi positif signifikan, serta persepsi dukungan organisasi yang dirasakan mempunyai pengaruh positif langsung terhadap keterikatan karyawan, hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang telah didapatkan. Febriani dan Mulyana (2021) juga melakukan penelitian yang sama yaitu mendapatkan hasil penelitian menunjukkan ada arah hubungan yang searah serta positif dimana, ketika tingkat persepsi dukungan organisasi tinggi maka tingkat keterikatan karyawan juga tinggi, lalu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek *vigor* dan juga aspek keadilan lebih unggul dibanding aspek lainnya. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian Alkasim dan Prahara (2019), menunjukkan ada hubungan signifikan antar *perceived organizational support* dengan *employee engagement* serta menunjukkan bahwasannya persepsi dukungan organisasi memiliki kontribusi sebesar 37.5 pada keterikatan karyawan. Hasil dari penelitian yang telah didapatkan adalah terdapat adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*, dimana hal tersebut juga didukung berdasarkan beberapa penemuan hasil penelitian yang sama didapatkan oleh para peneliti lain sesuai penjabaran diatas terkait hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*.

Berdasarkan pada hasil dari uji korelasi *product moment*, mendapatkan nilai koefisiensi 0.509 yang dimana artinya ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* yang masuk kedalam kategori cukup kuat. Hal tersebut dapat diartikan bahwasannya masih terdapat beberapa anteseden yang berpengaruh pada *employee engagement*. Seperti penelitian milik Anggreana (2015), menunjukkan faktor dari budaya organisasi serta kepemimpinan dapat mempengaruhi *employee engagement*. Lalu juga terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi *employee engagement* dimana menunjukkan adanya hubungan signifikan yang positif yaitu penelitian dari Akbar dan Budiani (2021).

## PENUTUPAN SIMPULAN

Penelitian dilakukan karena ingin mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan

*employee engagement* pada karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan terdapat sebanyak 40 karyawan bagian produksi. Untuk skala menggunakan teknik skala *likert* yang terdiri dari skala persepsi dukungan organisasi yang berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002) dan juga skala *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli, dkk. (2002). Lalu untuk uji korelasi yang didapatkan, dalam mengolah data peneliti menggunakan SPSS 25.0 for windows. Nilai signifikansi pada uji korelasi ini  $0.001 < 0.05$ , yang dimana hal tersebut menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antar variabel. Pada nilai koefisien korelasi didapatkan 0.509 yang memiliki makna persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* mempunyai kategori hubungan positif serta cukup kuat. Pada hasil menunjukkan hubungan positif, maka dapat dinyatakan tingginya persepsi dukungan organisasi akan menyebabkan tingginya tingkat *employee engagement*. Bila rendahnya tingkat persepsi dukungan organisasi tentu *employee engagement* dimiliki rendah juga.

## SARAN

Mengacu terhadap penelitian yang dilakukan peneliti, maka peneliti ingin memberi saran terhadap beberapa pihak, yaitu:

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan *employee engagement* pada setiap karyawan dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, kepuasan karyawan, pemberian insentif yang sesuai, ruang untuk para karyawan mengeksplor diri dalam bekerja, serta perlakuan adil pada setiap karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian serupa dengan topik *employee engagement* dapat menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, misalkan karakteristik pekerjaan, keadilan procedural, serta keadilan distributive. Pada penelitian berikutnya juga diharap untuk memperbesar atau memperluas jumlah subjek yang digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

Akbar, R. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Laksmi Muslimah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41429>

Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived organizational support dengan *employee engagement* pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–194. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5169>

Alvi, A. K., Abbasi, A. S., & Haider, R. (2014). Relationship of perceived organizational support and *employee engagement*. *Sci. Int. (Lahore)*, 26(2), 951–954. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40916436/RELATIONSHIP\\_OF\\_PERCEIVED\\_ORGANIZATIONAL\\_SUPPORT-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1649817362&Signature=MENw67N2x8fvOggOKzoI2VafnxkKJSpNo0-wcgZBkk-s2OHKxkDwTLMnHUK~n7UUh10gffjIkGIY~qa6psxc7n0XTdu7jXphlfBTenJgcP9](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40916436/RELATIONSHIP_OF_PERCEIVED_ORGANIZATIONAL_SUPPORT-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1649817362&Signature=MENw67N2x8fvOggOKzoI2VafnxkKJSpNo0-wcgZBkk-s2OHKxkDwTLMnHUK~n7UUh10gffjIkGIY~qa6psxc7n0XTdu7jXphlfBTenJgcP9)

Angraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* generasi y (Studi pada karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183–191. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1470>

Anggreana, V. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *employee engagement* pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum setda kabupaten Siak. *Jom FEKON*, 2(2). <https://www.neliti.com/publications/127411/pengaruh-budaya-organisasi-dan-kepemimpinan-terhadap-employee-engagement-pada-pe#cite>

Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Airlangga University Press.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.

Blessing-White. (2008). *Employee engagement report*. Princeton.

Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and *employee engagement*: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>

Dwiyanti, N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening (Studi kasus PT. Sanbe Farma Sterile Preparation Plant). *E-Proceeding of Management*, 7(1), 602–610. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11468>

Febriani, Y., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41253>

- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement*. Prenanda.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri & organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan employee engagement pegawai negeri sipil dinas kesehatan provinsi Jawa Timur. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 02(01). <https://core.ac.uk/download/pdf/230625948.pdf>
- Kurniawan, B. W., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada karyawan PT. X. *Jurnal Empati*, 5(4), 732–737. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15404>
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5280>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh perseived organizational support terhadap employee engagement dan organizational citizenship behaviour (Studi pada staf medis rumah sakit lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 9–15. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1810>
- Rahmah, S. (2013). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan employee engagement karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 115–119. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3292>
- 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., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schermerhorn, J., & Hunt, J. (2010). *Organizational Behavior* (11th ed.). John Wiley & Sons.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://jurnal.akmicirebon.ac.id/index.php/akmi/article/view/21>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (Sutopo (ed.); Edisi 2). Alfabeta.
- Utaminingsih, R., & Purnomo, R. (2017). Antecedent and consequences of employee engagement. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 19(2), 53–60. <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/jame/article/view/1026>