

## Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada karyawan

### *The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement on Employee*

Annisa' Fara Nabila\*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [annisa.21025@mhs.unesa.ac.id](mailto:annisa.21025@mhs.unesa.ac.id)

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Karyawan yang menghadapi berbagai tugas dan tuntutan perlu memiliki semangat, dedikasi, dan keterikatan penuh agar dapat bekerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ). Nilai koefisien korelasi sebesar 0.753 ( $r = 0.753$ ) menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja bersifat kuat dan searah, yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dimilikinya.

**Kata kunci :** Persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, karyawan

#### Abstract

Employees facing various tasks and demands need to have enthusiasm, dedication, and full commitment in order to work optimally. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and work engagement among employees. The sample in this study consisted of 108 employees selected using saturated sampling techniques. The data obtained were analyzed using *Pearson Product Moment* correlation tests. The analysis results show a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ). The value of the correlation coefficient of 0.753 ( $r = 0.753$ ) shows that the relationship between the two variables is strong and in the same direction, meaning that the higher the perceived organizational support score, the higher the work engagement owned by employees.

**Keywords :** Perceived organizational support, work engagement, employees

#### Article History

**Submitted :**  
04-06-2025

**Final Revised :**  
19-06-2025

**Accepted :**  
19-06-2025

\*corresponding author



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

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis berkembang dengan pesat. Untuk tetap bertahan dan memenangkan persaingan, banyak perusahaan kini semakin menitikberatkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kemajuan dan pencapaian tujuan 194tatistic194 sangat bergantung pada peran penting SDM, yang menjadi penggerak utama dalam mendorong perkembangan organisasi (Anggreni & Budiani, 2021). Akibatnya, sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi (Sari dkk., 2019). Perusahaan membutuhkan SDM dengan kualitas yang sesuai agar tujuan dan kebutuhan kerja dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang berketerikatan sangat penting untuk operasional yang efisien dan kesuksesan organisasi.

Untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan, perusahaan harus memanfaatkan keahlian dan keterikatan karyawan jangka panjang mereka. Pekerja jangka panjang seringkali memiliki keahlian yang lebih tinggi dan tingkat dedikasi yang lebih besar. Hal ini disebabkan oleh proses adaptasi yang panjang yang meningkatkan kenyamanan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut Bakker dan Leiter (2010) perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka dan cepat tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi ini bertentangan dengan temuan di lapangan, di mana karyawan yang telah lama bekerja mengungkapkan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka menjadi monoton dan cepat merasa kelelahan.

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang tepat, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Peran karyawan sangat penting dalam menjalankan visi dan misi 194tatistic194, sehingga perhatian terhadap kebutuhan, motivasi, dan keterikatan mereka menjadi aspek yang tidak boleh diabaikan. Organisasi juga harus mempertimbangkan kebutuhan dan persyaratan karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Jika hal ini diabaikan, karyawan bisa kehilangan semangat dan menjadi kurang aktif dalam mendukung pencapaian tujuan 194tatistic194. Karena itu, organisasi perlu mencari orang-orang yang memiliki dedikasi, rasa tanggung jawab, dan inisiatif tinggi untuk membantu kemajuan 194tatistic194. Sikap tersebut dikenal dengan istilah keterikatan kerja. Ayu dkk. (2015) menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat berkurang akibat kurangnya rasa antusiasme dalam pekerjaan mereka.

Schaufeli dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai perasaan positif yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugasnya. Perasaan ini memotivasi orang untuk terlibat secara intelektual dan fisik dengan organisasinya. Konsep ini tercermin dalam tiga aspek utama: semangat, dedikasi, dan penghayatan. Perusahaan harus memahami bahwa keterikatan kerja tidak terjadi begitu saja dan keberadaan karyawan di perusahaan sangat bergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi (Ramdhani dan Sawitri, 2017).

Eisenberger dkk. (1986) menggambarkan pendapat orang tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan mengakui kesejahteraan mereka disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi ini meliputi evaluasi karyawan terhadap imbalan yang diberikan 194tatistic194 sebagai kompensasi atas kontribusi yang mereka berikan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas melalui keterikatan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat tiga aspek yang membentuk persepsi dukungan organisasi yakni keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan dan kondisi kerja.

Dalam hal ini penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi sangat penting untuk meningkatkan keterikatan dengan pekerjaan mereka. Melinda dan Salendu (2021) melaksanakan penelitian terhadap 145 pegawai di instansi pemerintah PQR, dan temuan studi menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan menguntungkan antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Bonaiuto dkk. (2022) pada 118 pekerja di sektor layanan pelatihan di Italia juga menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi dapat mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengisi *population gap* terhadap PT. “X”, di mana belum ada penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja dalam 195statistic195 ini, mengingat perbedaan nilai, norma, dan praktik kerja yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja setiap 195statistic195 berbeda beda. Peneliti bertujuan untuk menentukan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan, dengan mengacu pada hasil studi pendahuluan dan studi sebelumnya.

## Metode

Peneliti menggunakan teknik penelitian kuantitatif yang didasarkan pada data empiris dan analisis statistik. Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu penyelidikan yang dirancang untuk mengkaji suatu populasi atau sampel, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan melakukan analisis statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk menentukan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja di kalangan karyawan di industri petikemas. Azwar (2019) mendefinisikan pendekatan korelasi sebagai metode untuk mengevaluasi sejauh mana variasi dalam satu variabel terkait dengan satu atau lebih variabel lain, yang diukur dengan koefisien korelasi.

### *Sampel/populasi*

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh sebagai pendekatan. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Kriteria sampel yang ditentukan meliputi 108 pekerja tetap PT. X dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Dari jumlah tersebut, sampel dibagi menjadi dua kelompok: 30 karyawan bertindak sebagai subjek uji coba, sementara 78 karyawan menjadi subjek utama penelitian.

### *Pengumpulan Data*

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian disebut metodologi pengumpulan data. Penelitian kuantitatif menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan skala pengukuran (Jannah, 2018). Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mencakup penilaian persepsi dukungan organisasi dan evaluasi keterikatan kerja. Tanggapan survei disesuaikan agar sesuai dengan lingkungan kerja perusahaan. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa skala psikologi. Skala merupakan kumpulan pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan respon dalam pengungkapan atribut tertentu (Azwar, 2017). Penelitian ini akan menggunakan skala Likert untuk pengukuran. Variabel yang diukur dengan skala Likert dikategorikan ke dalam aspek, yang kemudian diformulasikan menjadi indikator kuantitatif. Indikator-indikator ini kemudian digunakan untuk menghasilkan item instrumen dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (Rohmad & Sarah, 2021).

### *Analisis Data*

Peneliti memakai metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk menentukan korelasi antara dua 195statisti yang memiliki jenis data interval atau rasio (Riduwan, 2011). Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pendekatan analisis korelasi momen produk efektif untuk menguji hubungan antara 195statisti bebas dan terikat. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan korelasi antara persepsi terhadap dukungan

organisasi dan keterikatan kerja. Peneliti menggunakan perangkat lunak *SPSS versi 29 for mac* untuk melakukan analisis korelasi *Pearson product moment* dan mengidentifikasi temuan. Peneliti melakukan uji asumsi dan uji hipotesis dalam metodologi analisis data.

## Hasil

Data pada penelitian ini didapatkan melalui proses pengumpulan data dari kuesioner dua variabel yang telah dibagikan kepada orang karyawan PT. “X” BUMN yang bergerak dibidang jasa petikemas dengan masa kerja minimal 5 tahun. Penelitian ini melibatkan 78 karyawan dengan rentang usia antara 29 hingga 55 tahun. Seluruh responden berstatus kepegawaian 196tatist atau tetap, yang menandakan mereka memiliki ikatan kerja jangka 196tatist dengan 196tatistic196. Dari total karyawan, 196tatisti besar adalah laki-laki sebanyak 61 orang (78%), sedangkan 196tatistic berjumlah 17 orang (22%).

Tahap selanjutnya meliputi analisis deskripsi 196tatistic data untuk menentukan Standart deviasi, mean, serta nilai terendah dan tertinggi. Penyajian data deskriptif dalam penelitian penting karena membantu memberikan 196tatisti awal tentang kondisi 196tatisti yang diteliti. Dari olah data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

| Variabel                     | N  | Min | Max | Mean  | Std. Deviation |
|------------------------------|----|-----|-----|-------|----------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi | 78 | 55  | 115 | 87.96 | 14.822         |
| Keterikatan kerja            | 78 | 55  | 105 | 80.74 | 12.185         |

Berdasarkan deskripsi 196tatistic menunjukkan variabel keterikatan kerja, memiliki skor rata-rata 80.74. Variabel yang mengukur persepsi dukungan organisasi memiliki skor rata-rata 87.96. Uji ini tidak hanya mengungkapkan nilai rata-rata kedua variabel tetapi juga menyediakan data tentang skor tertinggi dan terendah masing-masing. Variabel keterikatan kerja mencatat skor tertinggi 105 dan skor terendah 55, seperti terlihat pada tabel di atas. Variabel persepsi dukungan organisasi mencatat skor tertinggi 115 dan skor terendah 55.

Variabel keterikatan kerja memiliki standar deviasi sebesar 12.185, sedangkan variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan standar deviasi sebesar 14.822. Hal ini menunjukkan jika data studi ini bersifat beragam. Hal ini disebabkan oleh karakteristik demografis seperti masa kerja, usia, dan jenis kelamin.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Variabel                     | Sig. (p) | Intepretasi            |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi | 0.200    | Distribusi Data Normal |
| Keterikatan kerja            | 0.067    | Distribusi Data Normal |

Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.200, sedangkan variabel keterikatan kerja memiliki nilai 0.067, Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap variabel melebihi 0.05 ( $p > 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

|                                                  |               |                                                     | <b>Sig.</b>    | <b>Interpretasi</b> |
|--------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|----------------|---------------------|
| Keterikatan Kerja * Persepsi Dukungan Organisasi | Between group | <i>Linearity</i><br><i>Deviation from Linearity</i> | 0.001<br>0.659 | Linear              |

Berdasarkan hasil pengujian lineritas diperoleh nilai *test of linearity* pada kedua variabel yakni 0.001. Korelasi antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan pekerjaan bersifat linear karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Selain itu, hasil dari *deviation from linearity* menunjukkan nilai sebesar 0.659 yang lebih besar dari 0.05, mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas (Creswell & Creswell, 2018), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memenuhi linearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Data

| <b>Correlation</b>                  |                     |                                     |                          |
|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|--------------------------|
|                                     |                     | <b>Persepsi Dukungan Organisasi</b> | <b>Keterikatan Kerja</b> |
| <b>Persepsi Dukungan Organisasi</b> | Pearson Correlation | 1                                   | .753**                   |
|                                     | Sig. (2-tailed)     |                                     | <.001                    |
|                                     | N                   | 78                                  | 78                       |
| <b>Keterikatan Kerja</b>            | Pearson Correlation | .753**                              | 1                        |
|                                     | Sig. (2-tailed)     | <.001                               |                          |
|                                     | N                   | 78                                  | 78                       |

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja memberikan nilai signifikan sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ), sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Uji hipotesis menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.753 ( $r = 0.753$ ), yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan di dalam perusahaan.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan. Persepsi dukungan organisasi dalam konteks ini merujuk pada penilaian karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sedangkan keterikatan kerja mencakup kondisi mental yang positif dan terpenuhi yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini didasarkan pada hipotesis bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi *Pearson Product Moment* dan hasil analisis menunjukkan

adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ). Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel yang diteliti.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson* menghasilkan nilai koefisien sebesar 0.753, yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti semangat dalam bekerja, dedikasi terhadap tugas, serta penghayatan dalam menjalankan peran. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mufarrikhah dkk. (2020) yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada keterikatan kerja, dimana karyawan yang merasa didukung oleh organisasi menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Hubungan positif yang teridentifikasi melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0.753 memperkuat dugaan awal dalam hipotesis penelitian. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 memberikan dasar statistik yang kuat untuk menerima hipotesis ( $H_1$ ). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap keterikatan kerja, tercermin dari nilai korelasi sebesar 0.753. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi memainkan peran penting dalam mendorong mereka untuk menampilkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan penghayatan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik sehingga memberikan efek pada kesuksesan instansi (Gillet dkk., 2017). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan operasional instansi secara keseluruhan.

Penelitian ini menganalisis variabel keterikatan kerja berdasarkan karakteristik yang dijelaskan oleh Schaufeli dkk. (2002), yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Pada penelitian ini aspek dedikasi merupakan aspek dengan nilai rerata tertinggi apabila dibandingkan dengan kedua aspek lainnya sebesar 3,93. Selanjutnya, aspek semangat memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9 yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang bersedia menerima arahan dari atasan, melaksanakan tugas dengan teliti, mampu bertahan menghadapi tantangan, serta tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Aspek penghayatan sebagai aspek terakhir dalam variabel ini juga memperkuat dinamika psikologis yang positif. Penghayatan yang ditandai dengan tingkat fokus yang tinggi dan keasyikan dalam pekerjaan, dimana karyawan dapat tenggelam secara penuh dalam aktivitas kerjanya (Schaufeli dkk., 2002). Akan tetapi, aspek ini merupakan aspek terendah sebesar 3,69 jika dibandingkan dengan nilai rata-rata pada aspek lainnya.

Dengan demikian, hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja menegaskan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat tetap termotivasi, bersemangat, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Saks (2019) mendukung pernyataan ini, menunjukkan bahwa berbagai faktor dapat memengaruhi keterikatan kerja, seperti karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, penghargaan dan pengakuan, dukungan atasan, keadilan dalam distribusi hasil, dan keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Sejalan dengan pentingnya persepsi dukungan organisasi, penelitian ini menganalisis variabel persepsi dukungan organisasi yang dirasakan berdasarkan aspek yang ditetapkan oleh Rhoades & Eisenberger (2002). Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis memberikan nilai rata-rata dari setiap aspek. Aspek dukungan atasan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,84. Pada aspek penghargaan dan kondisi kerja, yang mencakup peluang promosi, penghargaan bagi karyawan berprestasi, diadakan pelatihan, dan pengembangan kompetensi, diperoleh rerata 3,82. Pada aspek keadilan memiliki nilai rerata yang terendah yaitu 3,8. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) aspek keadilan merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi bersikap adil terhadap karyawannya.

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis, aspek dukungan atasan menunjukkan nilai yang paling penting. Pada aspek ini, dukungan atasan tercermin dari adanya apresiasi terhadap hasil kerja, keterbukaan dalam menerima masukan, kesediaan membantu ketika karyawan mengalami

kesulitan, serta perhatian terhadap kondisi dan kesejahteraan karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan persepsi terhadap penghargaan dan kondisi kerja, di mana karyawan merasa masih kurang mendapatkan penghargaan yang memadai maupun lingkungan kerja yang benar-benar mendukung. Sementara itu, aspek keadilan dinilai paling rendah, karena masih ditemukan perlakuan yang dirasa kurang adil, seperti penugasan tambahan tanpa mempertimbangkan kemampuan individu. Namun, di sisi lain, perusahaan masih menunjukkan upaya untuk membagi beban kerja secara merata antar divisi.

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini mendukung temuan analisis korelasional yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0.753. Namun, perbedaan pada beberapa aspek dukungan, seperti kurangnya perhatian dari atasan atau minimnya penghargaan terhadap kinerja, dapat memengaruhi konsistensi keterikatan karyawan, baik secara emosional, fisik, maupun kognitif. Misalnya, karyawan mungkin merasa kurang semangat atau tidak sepenuhnya fokus dalam bekerja jika merasa tidak didukung atau diapresiasi. Dengan memahami pola hubungan ini, organisasi dapat menyusun langkah-langkah yang lebih tepat untuk meningkatkan dukungan yang dirasakan karyawan, sehingga keterikatan kerja pun dapat tumbuh secara optimal dan berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan temuan Rahmi dkk. (2021) menegaskan bahwa persepsi positif terhadap organisasi dapat ditumbuhkan melalui sikap organisasi dalam menghargai kontribusi karyawan dan memprioritaskan kesejahteraan serta kebahagiaan mereka, yang pada gilirannya akan memupuk sikap dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Maghfiroh dan Mulyana (2023) yang menyatakan bahwa Persepsi seseorang terhadap dukungan dari organisasi terbentuk dari bagaimana ia menilai keadilan yang diterima, dukungan dari atasan, penghargaan yang diberikan, serta kondisi kerja yang dirasakan sehari-hari. Dukungan yang berasal dari organisasi bukanlah salah satunya faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan dari atasan. Hal tersebut ditandai dengan nilai rerata pada aspek dukungan atasan yang tinggi dan secara lebih lanjut akan meningkatkan keterikatan kerja seseorang.

Secara umum, keterikatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang dukungan yang diberikan oleh organisasi. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua hal tersebut, dengan nilai korelasi sebesar 0.753. Artinya, semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang didukung, maka tingkat keterikatan kerja mereka cenderung menurun. Meskipun demikian, persepsi dukungan organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi keterikatan kerja. Beberapa faktor lain yang turut berperan antara lain kebahagiaan autentik (Agustina, 2020), efikasi diri (Tanurezal & Tumaggor, 2020), kualitas kehidupan kerja (Iswati & Mulyana, 2021) serta *psychological capital* (Pradini & Nurwidawati, 2023).

## Kesimpulan

Penelitian terhadap 78 karyawan di PT. “X” BUMN, sebuah perusahaan jasa petikemas, menunjukkan nilai korelasi yang signifikan sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ) antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya korelasi antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja karyawan adalah diterima. Uji korelasi *Pearson product moment* menghasilkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.753. Koefisien korelasi diklasifikasikan sebagai tinggi, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Selain itu, koefisien korelasi tidak memiliki tanda negatif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan langsung. Korelasi yang positif ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi berkorelasi dengan peningkatan tingkat dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan organisasi, dedikasi mereka terhadap pekerjaan juga menurun.

## Saran

Bagi perusahaan perlu mengevaluasi kembali keadilan dalam pembagian hak, tanggung jawab, dan beban kerja, menetapkan peraturan yang konsisten untuk semua karyawan, memberikan penghargaan secara netral seperti pengakuan, promosi, dan insentif, serta menciptakan peluang untuk pengembangan kompetensi diri. Keterikatan kerja karyawan dapat meningkat ketika individu merasakan dukungan positif dari atasan mereka, terutama terkait nilai-nilai dan perhatian yang diberikan terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan persepsi tentang dukungan organisasi, sehingga meningkatkan keterikatan kerja.

Bagi karyawan disarankan untuk lebih aktif dalam membangun komunikasi dua arah dengan atasan, khususnya terkait pembagian beban kerja dan penugasan tambahan. Dengan menyampaikan kondisi, kemampuan, dan batasan secara terbuka, karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan responsif terhadap kebutuhan individu. Selain itu, karyawan juga perlu mengembangkan keterampilan dalam mengelola fokus dan keterikatan saat bekerja, seperti dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengatur waktu secara efektif. Upaya ini penting agar karyawan dapat lebih menikmati pekerjaannya dan menghindari kelelahan psikologis, terutama ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan di luar jam kerja. Dengan demikian, keterikatan kerja dapat terjaga, dan persepsi terhadap dukungan organisasi akan semakin positif.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja sehingga dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada kajian keterikatan kerja juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja antara lain optimisme, resiliensi, *self esteem*, otonomi dan dukungan sosial dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lain sehingga dapat mengurangi kecenderungan terjadinya bias. Terakhir, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan karakteristik subjek yang berbeda dan jumlah subjek yang lebih besar.

## Daftar Pustaka

- Agustina, I. (2020). Kebahagiaan Autentik dan Keterikatan Kerja Guru di Sekolah Inklusi. *Psikologika : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 167-184. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art2>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Keterikatan Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–144. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Belajar
- Bakker, B. A., & Leiter, P. M. (2010). *Work Engagement*. Psychology Press.
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial

- variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edition). SAGE Publishing.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71
- Gillet, N., Becker, C., Lafrenière, M.-A., Huart, I., & Fouquereau, E. (2017). Organizational support, job resources, soldiers' motivational profiles, work engagement, and affect. *Military Psychology*, 29(5), 418–433. <https://doi.org/10.1037/mil0000179>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8)
- Jannah, M. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*
- Maghfiroh, A. T., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 593–606. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53617>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Diversita*, 7(2), 211–220. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4809>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada 10(03), 176-189. Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*,
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Riduwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Rohmad, & Sarah, S. (2021). *Pengembangan Instrumen Angket*.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sari, V. R., Ervina, E., & Taufiq, R. (2019). Peran Human Resources Department (Hrd) Dalam Membangun Loyalitas Kerja Di Hyatt Regency Yogyakarta Tahun 2019. *E-Proceeding of Applied Science*, 5.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. In *Romanian Journal of Applied Psychology* (Vol. 14, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru di Sekolah Inklusi di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni*. 4(2), 393-401. <https://doi.org/10/gr9662>