

Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. X

The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement in Employees of PT. X

Salsa Sabila*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: salsa.21151@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan korelasional. Populasi penelitian berjumlah subjek pada 153 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan 33 karyawan produksi untuk uji coba dan 120 karyawan produksi untuk penelitian. Instrumen yang digunakan terdiri dari skala *perceived organizational support* dan skala *work engagement* yang dikembangkan peneliti dari kedua teori variabel. Data yang terkumpul selanjutnya akan di analisis menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan dari *software spss versi 27.0 for windows*. Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan bagian produksi. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari penelitian ini yakni 0,702 ($r = 0,702$), yang menunjukkan korelasi yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan bagian produksi di PT X tersebut. Artinya, karyawan yang telah mendapatkan *perceived organizational support* akan meningkatkan *work engagement* mereka ketika bekerja. Begitupun sebaliknya karyawan yang kurang merasakan adanya dukungan dari organisasinya maka tingkat keterikatan kerja mereka juga ikut menurun.

Kata kunci : *Perceived Organizational Support; Work Engagement; Karyawan*

Abstract

This study aims to identify the relationship between *perceived organizational support* and *work engagement* in PT X employees. This research method uses a quantitative approach and a correlational approach. The research population amounted to 153 employees. The sample in this study used saturated sampling with 33 production employees for testing and 120 production employees for research. The instrument used consists of a *perceived organizational support* scale and a *work engagement* scale developed by researchers from both variable theories. The data collected will then be analyzed using *product moment correlation* with the help of *spss software version 27.0 for windows*. The results of data analysis obtained a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), this indicates a significant relationship between *perceived organizational support* and *work engagement* in production employees. The correlation coefficient value obtained from this study is 0.702 ($r = 0.702$), which shows a positive correlation between *perceived organizational support* and *work engagement* in production employees at PT X. This means that employees who have received

perceived organizational support and work engagement in the production department at PT X. This means that employees who have received perceived organizational support will increase their work engagement when working. Likewise, on the contrary, employees who do not feel the support of their organization, their level of work engagement will also decrease.

Keyword : *Perceived Organizational Support; Work Engagement, Employees*

Article History	*corresponding author
Submitted : 15-06-2025 Final Revised : 21-06-2025 Accepted : 25-06-2025	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Perusahaan manufaktur merupakan entitas bisnis yang berperan dalam mengolah produk jadi atau setengah jadi melalui proses produksi yang terdapat nilai jualnya. Dalam konteks perusahaan manufaktur, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan memiliki keterlibatan tinggi akan lebih mampu menghadapi tekanan operasional dan menjaga kualitas produksi yang berkelanjutan (Daeli et al., 2024). Dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan semangat karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam proses manufaktur (Kusumah, 2021). Pada perusahaan manufaktur besar yang memproduksi *Woven Bag* dan *Flexible Intermediate Bulk Container* (FIBC) atau *Jumbo Bag* terbesar di Indonesia dengan produksi pada perusahaan ini dilakukan secara non-stop, dengan sistem kerja 3 *shift* yang diterapkan untuk memastikan kelancaran operasional. Perusahaan ini telah mempunyai beberapa cabang di daerah Jawa Timur. Keberlanjutan produksi yang tanpa henti menuntut komitmen tinggi dari karyawan, baik dalam hal efisiensi waktu maupun kualitas hasil kerja. Karyawan bukan sumber daya yang biasa, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi sebuah institusi yang bisa bernilai dan dapat di kembangkan (Faugoo, 2024). Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, loyal, dan memiliki keahlian yang baik. Sebab, tenaga kerja yang kompeten dapat mendorong produktivitas secara signifikan, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kompetensi dapat menjadi beban bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan mengembangkan karyawan yang potensial menjadi langkah strategis.

Work engagement yang tinggi memberikan sebuah dampak yang baik terhadap produktivitas karyawan dan performa yang dapat mempengaruhi hasil produksi secara langsung. Bakker & Demerouti (2008) mengatakan pada penelitiannya bahwa perusahaan membutuhkan karyawan dengan *work engagement* yang proaktif dalam bekerja yang mana perusahaan akan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang sedang terjadi dan kuat pada perusahaan tempat bekerja. Sebuah perusahaan yang dapat mengelola *work engagement* karyawan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengurangi stres kerja, dan memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan karyawan yang lebih optimal. Perusahaan yang menerapkan pentingnya *work engagement* akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Bakker & Leiter, 2010).

Menurut Schaufeli et al. (2002) *work engagement* atau keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada semangat dan energi tinggi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk kemampuan

untuk tetap tangguh dan bertahan dalam situasi sulit. *Dedication* menggambarkan rasa antusiasme, kebanggaan, serta keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki dedikasi cenderung melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan penuh makna, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Sementara itu, *absorption* merujuk pada kondisi di mana individu benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, memiliki konsentrasi penuh, serta merasa bahwa pekerjaannya sangat menarik dan memuaskan. Dalam keadaan ini, karyawan biasanya sulit teralihkan oleh gangguan dari luar karena sepenuhnya fokus pada aktivitas kerja.

Umumnya karakteristik pada karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi menurut Baumruk (2006) ada beberapa pertama “*say*” yang dimana karyawan selalu memberikan penjelasan mengenai organisasi tempatnya bekerja. Kedua “*stay*” karyawan mendapati rasa untuk tetap bertahan pada tempat organisasinya daripada tempat lain. Ketiga “*strive*” karyawan selalu menyediakan banyak waktu untuk bekerja sehingga menumbuhkan impian dalam kemajuan organisasinya. Menurut Jakayati & Prahara (2024) pada penelitiannya mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* pada dirinya itu rendah akan berdampak pada menurunnya kualitas karyawan, muncul rasa bosan dan menurunkan rasa percaya pada organisasi tempatnya bekerja.

Peneliti melakukan studi pendahuluan bersama manajer HRD, kepala bagian proksi, dan lima karyawan produksi. Manajer HRD menyampaikan bahwa karyawan bekerja fokus meskipun ada target, dan hubungan yang positif antara atasan dan karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan juga memberikan bonus bagi tim produksi yang melampaui target, sejalan dengan sistem kerja berbasis tim. Karyawan produksi dinilai memiliki karakteristik unik karena bekerja dengan target per jam yang terus diperbarui, sehingga mendukung pemilihan mereka sebagai subjek penelitian.

Kepala produksi menyatakan bahwa karyawan menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja, dipicu oleh adanya bonus tambahan dan hubungan kerja yang baik. Meskipun terdapat kebisingan dan kurangnya sirkulasi udara, karyawan tetap fokus karena telah terbiasa, dan perusahaan cepat merespons keluhan yang disampaikan. Wawancara dengan karyawan menunjukkan hasil serupa. Mereka merasa termotivasi oleh target dan bonus, serta mendapat dukungan dari atasan dan tim. Walaupun lingkungan kerja memiliki kekurangan seperti kebisingan dan sirkulasi udara yang kurang baik, hal ini tidak menurunkan semangat mereka. Dukungan rekan kerja dan atasan menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas.

Menurut Bakker & Demerouti (2007) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* mengacu pada cara karyawan menghadapi dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, emosional, atau mental. *Job resources* adalah aspek pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan kerja, serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan pribadi. *Personal resources* mencakup evaluasi diri positif terkait kemampuan individu untuk mengelola dan mempengaruhi lingkungannya. Penelitian terbaru oleh Ortiz-Isabeles & García-Avitia (2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) juga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memberikan rasa aman dan dihargai, sehingga meningkatkan *work engagement* pada karyawan ketika bekerja.

Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* adalah sikap yang meyakinkan kepada karyawan bahwa perusahaan memberikan dukungan terbaik, menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* ini berhubungan langsung dengan motivasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan karyawan. *Perceived organizational support* dapat memicu loyalitas dan meningkatkan upaya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Eisenberger, et al., 1986). Pada penelitian Allen et al. (2003) juga menyatakan bahwa *perceived organizational support*

yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memberikan sinyal positif bagi karyawan bahwa mereka dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga memiliki *work engagement* yang tinggi pada pekerjaannya.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* terdiri dari tiga aspek utama. Pertama, *fairness*, yaitu persepsi karyawan terhadap keadilan dalam kebijakan dan keputusan organisasi, termasuk konsistensi, transparansi, dan ketidakberpihakan. Rasa keadilan dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan, sedangkan ketidakadilan cenderung menurunkan motivasi dan memicu ketidakpuasan. Kedua, *supervisor support*, yakni sejauh mana atasan memberikan dukungan, perhatian, dan pendampingan, seperti melalui umpan balik yang membangun atau keterbukaan terhadap kebutuhan karyawan. Ketiga, *organizational rewards and job conditions*, yaitu ketersediaan penghargaan serta kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan. Penghargaan ini bisa bersifat finansial maupun non-finansial, sementara kondisi kerja yang aman dan nyaman turut berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pradini & Nurwidawati (2022) yang berjudul Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. X. menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan dengan *psychological capital*. Dalam penelitian Islamy & Widawati (2023) Hasil penelitian menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi. Tingkat *work engagement* karyawan juga berada pada kategori tinggi. *Psychological well-being* terbukti memberikan dampak positif terhadap *work engagement*. Seluruh dimensi dalam *psychological well-being* menunjukkan pengaruh positif terhadap *work engagement*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hafiza et al. (2023) dengan judul Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan perhotelan di kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* karyawan perhotelan di Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono & Izzati (2023) yang berjudul Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Guru yang menunjukkan adanya hubungan dari kedua variabel tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan searah dengan keterikatan kerja. Temuan tersebut juga mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi keterikatan kerja guru. Hasil ini memberikan landasan untuk merancang dukungan organisasi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterikatan kerja guru di masa mendatang (Hartono & Izzati, 2023). Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat hal yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Pada penelitian tersebut subjek dan lokasi yang digunakan adalah pada guru institusi pendidikan yaitu yayasan X, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan produksi pada perusahaan manufaktur. Beberapa penelitian juga masih cukup kurang meneliti hubungan kedua variabel dengan subjek karyawan pada perusahaan X.

Perceived organizational support yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan *work engagement* karyawan. Karyawan bagian produksi sering kali berada dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan, seperti target produksi yang ketat, kondisi kerja yang kurang optimal, serta sistem kerja bergilir (*shift*) yang menuntut ketahanan fisik dan mental. Dalam konteks ini, dukungan yang dirasakan dari organisasi, seperti perlakuan adil, perhatian dari atasan, serta pemberian penghargaan dan kondisi kerja yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. *Work engagement* yang tinggi mencerminkan karyawan yang energik, berdedikasi, dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi terhadap efisiensi dan kualitas proses produksi. Dengan menyoroti fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis bagi

organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan *engagement* karyawan, khususnya di bagian produksi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan bagian produksi di PT X diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka, peneliti ini tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui “hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X”

Metode

Jenis pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang cocok untuk menggambarkan tren yang ditemukan dalam literatur dan menjelaskan hubungan antara variabel (Soesana et al., 2023). Penelitian ini menggunakan desain korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan untuk mendapatkan data yang akurat berdasarkan fenomena di lapangan.

Sampel / Populasi

Penelitian ini menggunakan karyawan tetap bagian produksi di PT. X yang berjumlah 153 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dimana sampelnya didasarkan pada seluruh anggota populasi. Sampel uji coba berjumlah 33 karyawan, serta sampel penelitian berjumlah 120 karyawan.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan instrumen skala psikologi. Instrumen merupakan sebuah alat ukur yang sudah diuji serta dianggap valid dan reliabel (Soesana et al., 2023). *Work engagement* menggunakan skala yang dikembangkan peneliti berdasarkan teori (Schaufeli et al., 2002). Aspek dari *work engagement* yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Skala yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* dikembangkan peneliti dari teori (Rhoades & Eisenberger, 2002). Aspek yang digunakan yakni *fairness*, *supervisor support* dan *organizational reward and job conditions*. Pengukuran meliputi skala *likert* yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*.

Berdasarkan hasil *try out* pada dua skala yang telah dilakukan pada 33 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Uji validitas pada skala *work engagement* menunjukkan bahwa dari 27 item yang di analisis, 20 diantaranya memiliki nilai $r \text{ hitung} \geq 0,30$ *corrected item-total correlation* yang telah disesuaikan. Uji validitas skala *perceived organizational support* menunjukkan dari 27 item yang di analisis, 7 di antaranya memiliki nilai $r \text{ hitung} < 0,30$ *corrected item-total correlation*.

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi indikator suatu variabel. Uji statistik *Alpha Cronbach* (α) dapat digunakan untuk mengukur reabilitas item pernyataan suatu skala penelitian. Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,885 dan untuk variabel *perceived organizational support* sebesar 0,905. Keduanya menunjukkan data berreliabel karena $\geq 0,70$. Sebuah alat tes yang memiliki reliabilitas tinggi dapat menghasilkan hasil yang konsisten atau tetap sama setiap kali dilakukan, dan mampu menghasilkan skori yang akurat dengan tingkat kesalahan yang kecil (Azwar, 2021)

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan *software SPSS 27.0 for windows*. Tahapan teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan. Pertama dengan melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Hasil

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor variabel *work engagement* berada pada rentang 70–95 dengan rata-rata 82,53 dan standar deviasi sebesar 4,674. Sementara itu, skor *perceived organizational support* berada pada rentang 69–100 dengan nilai rata-rata 83,94 dan standar deviasi sebesar 6,187. Berdasarkan kategorisasi, *work engagement* menunjukkan bahwa sebanyak 12 karyawan (10%) berada dalam kategori sangat rendah, 31 karyawan (26%) dalam kategori rendah, 44 karyawan (37%) dalam kategori sedang, 30 karyawan (25%) tinggi, dan 3 karyawan (3%) sangat tinggi. Pada variabel *perceived organizational support*, ditemukan 11 karyawan (9%) berada dalam kategori sangat rendah, 29 karyawan (24%) rendah, 33 karyawan (28%) sedang, 29 karyawan (24%) tinggi, dan 18 karyawan (15%) dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tingkat keterikatan dan dukungan organisasi pada level sedang, namun masih terdapat variasi distribusi yang cukup besar pada masing-masing kategori.

Data yang didapatkan setelah itu masuk pada uji normalitas penelitian ini menggunakan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. berdasarkan ketentuan data dikatakan tergolong berdistribusi normal jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ ($p > 0,05$). Hasil uji inormalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work engagement* sebesar 0,200, dan nilai signifikansi variabel *perceived organizational support* setelah di uji menghasilkan nilai juga sebesar 0,200. Kedua variabel memiliki distribusi data yang normal $\text{Sig.} > 0,05$.

Hipotesis penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X”. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis yang diajukan. Pada pengujian hipotesis, variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan signifikan dan berhubungan jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Hasil dari analisis korelasi *product moment* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan dari *software SPSS versi 27.0 for Windows*. Berikut hasil pengujian menggunakan *pearson product moment* dengan menggunakan dukungan dari *software spss 27.0 for windows* untuk menguji hipotesis pada penelitian :

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Work Engagement</i>
X Pearson Correlation	1	,702**
Sig. (2-tailed)		,000
N	120	120
Y Pearson Correlation	,702**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	120	120

Hasil analisis *korelasi pearson* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* ($r = 0,702$, $p < 0,05$), yang termasuk dalam kategori kuat. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Hubungan ini terbukti signifikan secara statistik dan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja serta pencapaian produktivitas organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada Karyawan PT. X. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan di PT.X”. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* melalui bantuan *software* SPSS versi 27.0 for Windows. Penelitian ini melibatkan 120 responden sebagai partisipan dan dari hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement*, sehingga hipotesis yang diajukan dan dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,702 menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara kedua variabel dapat dikategorikan berada pada tingkat kuat.

Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat tinggi, dedikasi, dan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki *work engagement* tinggi biasanya menunjukkan energi yang melimpah, keinginan kuat untuk berkontribusi, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Baumruk (2006) menggambarkan keterikatan kerja karyawan melalui tiga indikator utama, yaitu *say* (berbicara positif tentang organisasi), *stay* (bertahan di organisasi), dan *strive* (berusaha lebih dari yang diharapkan).

Karyawan perlu memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Mereka yang selalu antusias menjalani pekerjaan, menikmati setiap prosesnya, mampu melampaui target tanpa merasa terbebani, serta menunjukkan kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan kerja, maka tentunya *work engagement* mereka cenderung meningkat. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung bekerja melebihi standar yang ditentukan. Mereka lebih produktif, tidak mudah merasa terbebani oleh pekerjaannya, serta menunjukkan fokus penuh tanpa mudah terganggu karena telah terbiasa dengan ritme kerja tersebut (Aghnia, 2023). Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang searah dan positif dengan *work engagement* pada karyawan staff. Hasil dari penelitian tersebut juga memberikan jawaban

mengenai semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka semakin cenderung meningkat pula *work engagement* pada karyawan (Saputra et al., 2023).

Kondisi diatas tampak pada hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti pada saat di lapangan, karyawan terlihat sangat berenergi dalam bekerja di tinjau dari tidak adanya over absen dan over keterlambatan pada setiap karyawannya, mereka juga terus melakukan usaha penuh untuk menggapai hasil bahkan ada yang melebihi target tertentu. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya bukanlah yang memberatkan melainkan justru merasa bangga dengan pekerjaannya. Pada kondisi perusahaan manufaktur yang cukup menantang seperti kebisingan tinggi, kurangnya sirkulasi udara dan adanya target mereka tetap menunjukkan tingkat keterikatannya pada pekerjaan lumayan tinggi. Karyawan menunjukkan keterikatan kerja tinggi sebab mendapatkan dukungan dari perusahaan yang memadai dan sesuai dengan baik. Kondisi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan

Kondisi karyawan yang menunjukkan adanya tingkat tinggi dan rendahnya *work engagement* pada dirinya dapat di pengaruhi beberapa faktor yaitu menurut Bakker & Demerouti (2007) melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang mana dapat dikalsifikasian kedalam dua kategori yang pertama yaitu *job demands*. Faktor itu merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan keterampilan fisik sedangkan *Job Resources* merujuk pada peran dalam memberikan dukungan dan dorongan dari organisasi kepada karyawannya. *Perceived organizational support* tergolong pada faktor *job resource* karena merupakan sebuah bentuk dukungan yang dimiliki perusahaan untuk karyawannya guna membantu memperkuat *work engagement* karyawan dalam menjalankan tugas mereka Dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan tidak hanya memperkuat rasa aman dalam bekerja, tetapi juga mendorong semangat dan keterlibatanii yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* dipilih sebagai variabel bebas karena dinilai memiliki peran penting dalam membentuk tingkat *work engagement* karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hafiza et al. (2023) memberikan hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* yang dimiliki karyawan. Artinya ketika karyawan pada suatu perusahaan memiliki tingkat persepsi *perceived organizational support* yang tinggi akan cenderung mampu menjaga produktivitas kerjanya dari perusahaan (Hafiza et al., 2023). Dukungan organisasi yang baik memberikan motivasi dan rasa dihargai kepada karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas dan organisasi, serta berdampak positif pada kualitas dan produktivitas kerja mereka (Partama et al., 2025). Begitupun adanya dukungan yang baik akan meningkatkan semangat karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam proses manufaktur (Kusumah, 2021).

Perceived Organizational Support (POS) menurut Rhoades & Eisenberger (2002) adalah sikap yang meyakini kepada karyawan bahwa perusahaan memberikan dukungan terbaik, menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* ini berhubungan langsung dengan motivasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan karyawan. *Perceived organizational support* dapat memicu loyalitas dan meningkatkan upaya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Eisenberger, et al., 1986). Pada penelitian Allen et al. (2003) juga menyatakan bahwa *perceived organizational support* yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan produktivitas karyawan. *Perceived organizational support* memberikan sinyal positif bagi karyawan bahwa mereka dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga memiliki *work engagement* yang tinggi pada pekerjaannya. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dan penghargaan organisasi mereka akan cenderung menunjukkan antusiasme, kemampuan beradaptasi, dan motivasi tinggi dalam bekerja sehingga keterikatan kerja mereka cenderung meningkat secara signifikan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek utama, yaitu *fairness* yang mengacu pada persepsi individu mengenai keadilan yang diterima selama bekerja. Aspek kedua adalah *supervisor support*, yaitu persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seluruh karyawan. Aspek ketiga meliputi *organizational reward and job conditions*, yang mencakup persepsi mengenai penghargaan, pengakuan, serta kondisi kerja yang disediakan oleh organisasi atau instansi bagi semua karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* memiliki 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengambilan data yang dilakukan sebanyak 120 subjek berupa karyawan mendapatkan nilai rata rata setiap aspeknya. Aspek *vigor* memperoleh rata rata sebesar 4,05, aspek *dedication* sebesar 4,17 sedangkan aspek *absorption* sebesar 4,20. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *absorption*

memiliki nilai rata-rata aspek paling tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat fokus penuh dengan pekerjaan dan bisa bertahan dengan pekerjaan tanpa terganggu dengan gangguan lingkungan sekitar tergolong tinggi dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, merasa puas dengan pekerjaan, serta menunjukkan komitmen untuk memberikan performa terbaik (Schaufeli et al., 2002).

Ketiga aspek tersebut selaras dengan kondisi di lapangan. Pada aspek vigor, karyawan menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas tanpa kelelahan berlebih, tercermin dari tingkat kehadiran yang baik dan minimnya keterlambatan. Mereka bekerja sesuai standar yang ditetapkan dan menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Pada aspek dedication, terlihat bahwa karyawan mampu menghadapi tantangan tanpa banyak keluhan, menunjukkan ketekunan dan dedikasi yang tinggi. Sementara itu, aspek absorption yang memiliki nilai rata-rata tertinggi diperkuat oleh hasil studi pendahuluan, yang menunjukkan bahwa karyawan tetap fokus bekerja meski dalam kondisi kurang ideal, seperti suhu panas dan ventilasi terbatas. Hal ini mencerminkan kemampuan adaptasi dan konsentrasi penuh dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Peneliti menganalisis dimensi pada variabel *Perceived Organizational Support* dengan hasil rata-rata tertinggi pada aspek *fairness* (4,45), diikuti *supervisor support* (4,16), dan *organizational reward and job condition* (3,97). Nilai terendah pada dimensi *supervisor support* menunjukkan bahwa dukungan atasan dirasa masih kurang oleh karyawan PT X. Aspek *fairness* tercermin dari pembagian target kerja yang merata sesuai SOP, yang diakui karyawan sebagai bentuk perlakuan adil dan konsisten, sehingga mengurangi potensi kecemburuan antar rekan. Sementara itu, *organizational reward and job condition* terlihat dari pemberian bonus kepada karyawan yang melampaui target produksi, sebagai bentuk apresiasi atas kinerja. Temuan ini mencerminkan lingkungan kerja yang cukup suportif dan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan (Eisenberger et al., 1986).

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat karena berada dalam rentang 0,80–1,00. Arah hubungan penelitian ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Mahmood et al., (2024) yang dilakukan pada karyawan industri perbankan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi sejalan dengan tingginya keterikatan karyawan. Sebaliknya, persepsi dukungan organisasi yang rendah berkaitan dengan rendahnya keterikatan karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 artinya semakin tinggi *perceived organizational support* semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan dan begitupun sebaliknya. Kontribusi dari *perceived organizational support* terhadap *work engagement* bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai R Square dalam penelitian sebesar 0,492. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 49,2 % terhadap *work engagement* dan sebanyak 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti menurut Bakker & Demerouti (2007) *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, *Work-life balance* (Rabani & Budiani, 2021), *Psychological capital* (Pradini & Nurwidawati, 2022), maupun kualitas kehidupan kerja (Wijaya & Bantam, 2024).

Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *Work Engagement* meliputi *job resources* seperti dukungan rekan kerja, peluang pengembangan karier, dan otonomi kerja, serta *personal resources* seperti efikasi diri dan resiliensi (Bakker & Demerouti, 2008). Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi juga berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel *Perceived Organizational Support* yang termasuk dalam *job resources*, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang relevan secara teoritis. Oleh karena itu, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel

seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan fisik agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor pembentuk *Work Engagement*.

Kesimpulan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Temuan ini menguatkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan partisipasi aktif dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya persepsi terhadap dukungan dapat berdampak pada menurunnya keterikatan kerja.

Saran

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan *perceived organizational support* berhubungan dengan *work engagement*, sehingga apabila ingin meningkatkan *work engagement* pada karyawan maka *perceived organizational support* harus di tingkatkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan ini yaitu dengan terus memperkuat bentuk dukungan yang diberikan kepada karyawan, memperhatikan atmosfer pada lingkungan kerja, memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan, sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif untuk konsentrasi dan keterlibatan menyeluruh. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan dan jumlah subjek. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang berpengaruh pada *work engagement*.

Daftar Pustaka

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Bakker, A.B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research (1st ed.)*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Baumruk, R. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce. *Strategic HR Review*, 5(2), 24–27. <https://doi.org/10.1108/14754390680000863>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Steven, H., & Debora, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00095>
- Faugoo, D. (2024). *Human Capital as Strategic Valued Assets: Core drivers of Organizational Success in the Modern-Day Workplace*. November.
- Hafiza, Rahayuningsih, T., Afriyeni, N., Armalita, R., & Pratama, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan Perhotelan Di Kota Padang. *Jurnal Psibernetika*, 16(2), 91–98. <https://doi.org/10.30813/psibernetika>
- Hartono, B. C., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 1–18.
- Islamy, T. P., & Widawati, L. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Jakayati, N., & Prahara, S. A. (2024). How does organizational commitment in employees relate to work engagement in millennial employees in the era of the Fourth Industrial Revolution? *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 19(1), 48–56. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v19i1.14042>
- Kusumah, D. K. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Armico Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 329–350. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.305>
- Mahmood, N. A., Saad, A., & Ishak, S. (2024). Perceived Organizational Support and Work Engagement in Malaysian Banking Industry. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 4729–4740. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4585>
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2021). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 24(45), 1–18.
- Partama, T. A., Suzy, A., Pertiwi, P., & Mulyani, K. (2025). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement dengan Psychological Capital sebagai Mediasi dan Negative Affectivity Sebagai Moderasi*. 4(2), 218–231. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i2.5087>
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 176–189.
- 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>
- Saputra, J. M. D., Riana, I. G., Putra, M. S., & Surya, I. B. K. (2023). Perceived organizational support, work engagement, and employee well-Being. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(3), 1154–1164. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1925>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis

Wijaya, I., & Bantam, J. (2024). *Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Work Engagement pada Prajurit di Pusat Psikologi TNI The Correlation between Quality of Work Life and Work Engagement in Members at the Psychology Center of Indonesian National*. 8(3), 210–220.