

Pengaruh Employee Engagement terhadap Perceived Organizational Support di PT X

Valentino Otnel¹, Reza Fahlevi², Debora Basaria³

valentino.705210383@stu.untar.ac.id¹, rezaf@fpsi.untar.ac.id², deborab@fpsi.untar.ac.id³

Universitas Tarumanagara

ABSTRAK

Tinjauan terhadap konsep pekerjaan, kinerja karyawan, dan dukungan organisasi berdasarkan beberapa teori dan penelitian terkait. Pekerjaan dipandang sebagai lebih dari sekadar sumber penghidupan, melainkan sebagai arena untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi yang terus ditingkatkan. Kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas menjadi indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan. Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan, yang dipengaruhi oleh faktor keadilan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja. Employee Engagement menyoroti pentingnya komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, dengan aspek vigor (kekuatan), dedication (dedikasi), dan absorption (konsentrasi) sebagai komponen utamanya. Dengan membangun POS yang kuat dan meningkatkan engagement, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Kata Kunci: Pekerjaan, Kinerja karyawan, Perceived Organizational Support (POS).

ABSTRACT

The government will make various efforts to increase tax revenue because taxes are a very large component of state revenue. These efforts include changing the tax collection system, improving tax laws, and implementing electronic tax reporting and payment. An application that aims to help wp fill out tax returns online called the e-filing system. Analyzing the implementation of the e-filing system in Indonesia is one of the objectives of this research. The method used in this research is Systematic Literature Review (LSR) where several journals published from 2019 to 2024 will be systematically analyzed. It is hoped that the results of this research will convey a better understanding of the clarity of the e-filing system in tax reporting SPT.

Keywords: *Implementation of the e-filing system, Tax sanctions, Compliance with annual tax reporting SPT for individual taxpayers*

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah bagian penting dalam aktivitas kehidupan yang dijalankan manusia, segala kepuasan kerja dan tantangan kerja merupakan rintangan yang menghiasi aktivitas pekerjaan seseorang. Wiltshire (2016) mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai konsep yang dinamis dengan berbagai sinonim dan definisi, Pekerjaan mengacu pada pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh, Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu, Pekerjaan adalah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah. Menurut Rivai (dalam Wirawan et al., 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut. karyawan dengan kompetensi, kompetensi itu sebagai karakteristik dari seseorang yang berkaitan dengan menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan dengan kriteria yang dijadikan kinerja di tempat karyawan itu bekerja. Seseorang yang dimaksud disini merupakan karyawan yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk bekerja untuk menyelesaikan segala bentuk tugas atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan wajib dijalankan dengan sebaik-baiknya. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Suciati, Sihombing, dan Kennedy, 2016), ada beberapa indikator untuk menentukan kinerja karyawan yaitu: 1. Kualitas kerja. Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan. 2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. 3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pelaksanaan tugas berkaitan dengan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, akurat dan penuh tanggung jawab dengan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Berdasarkan indikator diatas karyawan memiliki peran penting dalam melakukan pekerjaan, bukan hanya menjalankannya dengan baik namun harus memiliki motivasi dan semangat dalam menyelesaikan segala tanggungjawabnya. Karyawan fokus dengan pekerjaannya namun perusahaan harus mencakup hal-hal yang menjadi aspek karyawan untuk mendapatkan motivasi dan kesejahteraannya dalam bekerja, cara yang diambil dan ditekuni adalah meningkatkan kontribusi karyawan dalam bekerja mencapai target-target yang perusahaan tentukan sesuai visi dan misi perusahaan.

Perceived organizational support (POS) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi menghargai kontribusi para karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al, 1986). Dukungan perusahaan yang diterima oleh karyawan merupakan suatu langkah untuk membantu organisasi mencapai segala tujuannya. Menurut Saks (2006) perceived organizational support adalah suatu keadaan yang menciptakan kewajiban organisasi mewujudkan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam arti lain ini cara perusahaan untuk mengoptimalkan kesejahteraan karyawan, perusahaan akan menganggap bahwa karyawan memiliki kontribusi utama dalam kemajuan perusahaan dalam mencapai target-target yang dicapai. Karyawan disini juga akan menilai sejauh mana perusahaan menghargai segala kontribusi mereka dalam bekerja dan tingkat kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan juga menjadi hal penting dalam fenomena ini.

Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa perceived organizational support (POS) memiliki tiga dimensi yaitu keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Keadilan lebih terkait pada sejauh mana organisasi mampu bersikap seadil-adilnya terhadap karyawan dalam berbagai hal. Dukungan atasan berkaitan dengan dukungan dari atasan terhadap bawahannya karena atasan tidak hanya bertugas untuk memerintah melainkan juga harus ikut andil dalam proses operasional. Keadilan prosedural merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan (Greenberg, 1990). Lalu terhadap dukungan atasan berarti dukungan sebagai perwakilan organisasi untuk menunjukkan sikap peduli kepada karyawan akan pekerjaannya seperti memotivasi karyawan dan memahami dengan benar apa tujuan karyawan. Karyawan sebagai bagian dari organisasi memberikan persepsi secara global mengenai sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Kottke & Sharafinski, 1988). Penghargaan dan pengkondisian pekerjaan juga menjadi sorotan seperti menurut Shore

dan Shore (1995) berpendapat bahwa pengakuan terhadap sumber daya manusia memiliki kontribusi yang positif dengan *perceived organizational support* (POS).

Kontribusi yang diberikan Karyawan juga akan ditentukan dalam hal ini, maka dari itu terdapat 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* (POS) menurut Rhoades & Eisenberger (2002, p.699), yaitu: a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.; b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.; c. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.; d. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.; e. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.; f. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.; g. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.; h. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan indikator diatas, diketahui pula karyawan akan merasakan lebih dihargai dan diberikan kenyamanan dalam proses bekerja dan lingkungan pekerjaan. Karyawan yang sudah memiliki ikatan emosional dengan organisasi akan merasa senang sehingga permasalahan yang ada di dalam perusahaan akan dianggap sebagai masalah milik karyawan tersebut pula (Porter et al, 1974). Dan yang tidak kalah penting dalam menghasilkan POS dengan menciptakan komitmen, komitmen yang dibentuk dapat berupa komitmen afektif, bagaimana karyawan diperhatikan kesejahteraannya dan bagaimana karyawan memberikan usaha dan nilai bagi perusahaan, Karyawan yang memiliki kecenderungan komitmen afektif yang tinggi, akan mampu menunjukkan rasa memiliki sebuah perusahaan, meningkatnya keterlibatan di organisasi dan akan munculnya keinginan dalam mencapai tujuan organisasi (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001).

Dalam hal ini salah satu untuk mengembangkan kinerja karyawan yaitu *Employee engagement* merupakan komitmen dan ketertarikan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi/pekerjaan. Menurut Bakker dan Leiter (2010), organisasi modern saat ini karyawan harus memiliki sikap antusias dan menunjukkan inisiatif pada pekerjaan. Selain itu, karyawan harus memiliki energi dan mau berusaha mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* ini akan membuat karyawan merasa terikat dengan suatu pekerjaan atau perusahaan agar mencapai kinerja yang maksimal. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbin (Bridger, 2015) *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dalam konsep ini akan terjadi hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan. *Engagement* akan terjadi jika karyawan merasa memiliki motivasi dalam setiap menerima pekerjaan dan menjalani pekerjaan tersebut, tiada rasa pamrih serta menghargai pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan dengan *engagement* tinggi menunjukkan perilaku yang positif selama bekerja sehingga hal apapun yang karyawan lakukan mengarah pada usaha untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Dicke, Holwerda, & Kontakos, 2007). Sebaliknya jika karyawan memiliki *Employee engagement* yang rendah maka akan mempengaruhi kesejahteraan dalam bekerja, dan secara jelas dapat mengacu pada keuntungan perusahaan dan pergerakan perusahaan.

Dalam mendalami pernyataan tersebut terdapat aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Schaufeli et al, 2003), yaitu: a. Aspek Vigor, Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan,

gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2003).; b. Aspek dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Jika memiliki aspek ini dengan memuaskan maka employee engagement akan dapat tercapai, sedangkan jika skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli dan Bakker, 2003).; c. Aspek absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, (Schaufeli & Bakker, 2003). Dalam ketiga aspek tersebut, karyawan akan menyesuaikan situasi dimana pekerjaan menjadi lebih bermakna dari sebelumnya, selain memperhatikan aspek dari employee engagement ini dapat disimpulkan bahwa demi terciptanya perkembangan kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Karyawan yang merasa terikat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, mendorong pencapaian, mencapai produktivitas yang meningkat, dan tingkat turn over pada karyawan akan semakin berkurang (Febriansyah & Ginting, 2020). Menurut penelitian Anjum et al. (2017), employee engagement tidak hanya membantu dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan, employee engagement juga secara tidak langsung mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori

Perceived Organizational Support

Definisi Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi mendukung segala kinerja mereka dan menghargai kesejahteraan mereka. Perceived organizational support (POS) juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres Rhoades & Eisenberger (dalam Man dan Hadi, 2013). Sedangkan efektifnya pengaruh ini dapat dilihat dari pendapat pribadi masing-masing karyawan mengenai kondisinya di tempat kerja. Menurut Krishnan & Mary (2012), Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai sensitivitas dan pendapat karyawan mengenai sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka. Jadi POS akan tercapai jika karyawan sungguh terlibat dalam situasi pekerjaan secara tanggung jawab dan moral. Perceived Organizational Support akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi lalu mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan itu (Eisenberger, 1986).

Faktor Perceived Organizational Support

Hussin (2012) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor dari perceived organizational support pada karyawan, yaitu:

a) Kepercayaan

Kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan memengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi, yaitu perceived organizational support. Kepercayaan sangat penting untuk menjaga kestabilan kinerja pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b) Akses terhadap informasi

Dalam pembagian informasi memang tidak bisa dilakukan sepenuhnya, namun jika atasan dapat membagikan sesuatu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan terkait, maka karyawan akan merasa spesial dan itu dapat memacu kenyamanan karyawan dalam semakin fokus dengan pekerjaan/organisasi.

c) Kesempatan untuk belajar & berkembang

Melalui kesempatan pelatihan dan pengembangan yang profesional, tentu tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan namun juga kepercayaan diri karyawan. Kepuasan dan komitmen kerja dapat diraih dengan tingkat kepercayaan diri pada karyawan, maka itu pengalaman atau jam terbang begitu penting bagi karyawan.

Perceived Organizational Support pada karyawan adalah pandangan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan yang dipengaruhi oleh frekuensi, keekstreman, dan usaha penghargaan kepada karyawan seperti gaji, penilaian kinerja, dan pengaruh kebijakan organisasi. Perceived organizational support diukur dengan menggunakan Skala Perceived Organizational Support yang disusun oleh peneliti mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberg (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Perilaku Perceived Organizational Support

Aspek-aspek Perceived Organizational Support menurut Allen & Brady (dalam Sahrah, 2017) yaitu:

(a) sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, bila organisasi dinilai oleh karyawan, dapat melihat atau menghargai ide-ide karyawannya, maka POS menjadi positif. Sebaliknya, POS akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari manajemen tertinggi. (b) Sikap organisasi terhadap karyawan yang mengalami masalah, organisasi harus bersikap peduli karyawan, jika karyawan menghadapi masalah maka organisasi sudah sepantasnya merespon dukungan yang akan diberikan. Karena jika tidak, karyawan akan menganggap bahwa organisasi tidak peduli dan mendukung kesejahteraan mereka.

(c) sikap organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan, POS disebut tinggi, jika karyawan bekerja secara optimal maka POS sangat efektif dilakukan oleh suatu organisasi.

Karyawan yang mempunyai perceived organizational support yang kuat, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Karyawan yang merasa bahwa lingkungan pekerjaannya atau perusahaan nya mempunyai sikap yang positif, maka karyawan akan setia dan tetap tinggal di organisasi tersebut, sebaliknya, jika organisasi tidak menunjukkan sikap yang positif terhadap karyawannya, karyawan akan cenderung meninggalkan organisasinya (Maertz et al., 2007).

Dampak Perceived Organizational Support

Seperti yang diketahui bahwa dalam Perceived Organizational Support ini sangat memiliki banyak manfaat pada karyawan. Dapat diyakini pula bahwa organisasi wajib memiliki sikap itu kepada para karyawannya. Jika perusahaan menetapkan standar yang baik dalam sistem Perceived Organizational Support maka karyawan akan menerimanya dengan optimal dan dampak yang dihasilkan begitu nyata, seperti kinerja, komitmen, tanggung Jawab terhadap pekerjaan akan berjalan sangat efektif. Namun jika perusahaan belum berhasil meningkatkan Perceived Organizational Support pada karyawan maka karyawan sering merasa kurang nyaman dengan kesejahteraan mereka serta kinerja yang

mereka berikan akan menurun. Menurut Siagian (2004), rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan keinginan keluar karyawan. Maka Komitmen karyawan harus semakin meningkat seiring berjalannya masa bakti pekerjaannya.

Dimensi Perceived Organizational Support

Menurut Eisenberger dkk (1986:501) dalam Putra (2013) Perceived organizational support terdapat tiga dimensi berikut :

1. Keadilan yang diterima (fairness)
2. Dukungan supervisor (supervisory support), yaitu dukungan dari atasan yang berkontribusi dan peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya.
3. Imbalan dan kondisi kerja organisasi (Organizational rewards and job conditions), yaitu kegiatan yang menunjukkan organisasi atas kontribusi karyawan.

Employee Engagement

Definisi Employee Engagement

Employee engagement atau yang dikenal juga dengan keterikatan karyawan diperkenalkan pertama kali oleh William Khan pada tahun 1990. Kahn (1990) mendefinisikan bahwa employee engagement merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan itu sendiri. Karyawan / pegawai yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan positif dalam diri mereka dan tidak menganggap suatu pekerjaan sebagai beban. Dapat dikatakan bahwa employee engagement sangat penting bagi perusahaan jika para karyawan memiliki berbagai antusias serta motivasi dalam melakukan pekerjaan di kantor. Karyawan harus memiliki pemikiran yang positif dan energi resiliensi serta keinginan untuk bertanggung jawab dan tidak merasa cepat puas pada pekerjaannya. Employee Engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009).

Faktor Employee Engagement

Dalam menghasilkan Engagement bagi karyawan di perusahaan diawali dengan berbagai faktor yang mencakup proses karyawan hingga mencapai engagement dalam bekerja.

Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa Engagement (BlessingWhite, 2011), adalah sebagai berikut, 1) Individuals (Ownership, Clarity, and Action) Individu perlu mengetahui apa yang mereka inginkan dan organisasi membutuhkan hal-hal apa saja, tentu mereka harus menyesuaikan cara mereka bekerja sesuai dengan budaya perusahaan. Maka berkaitan dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufelli, dan Leiter, 2001 dalam (Kulaar, et al 2008),, bahwa Employee Engagement dikarakteristikan dengan kekuatan, dedikasi dan kesenangan dalam bekerja. 2) Executives (Trust, Communication, and Culture) peran ini ditunjukkan pada para atasan atau jajaran leaders dalam setiap divisi atau bagian dalam perusahaan yang menunjukkan sikap profesional terutama dalam konsistensi kata-kata dan tindakan, melakukan banyak interaksi komunikasi serta menyatukan tujuan sebagai sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan, dapat meningkatkan engagement untuk karyawan.

Perilaku Employee Engagement

Dalam melihat perilaku karyawan dalam memelihara engagement nya memiliki 2 hal yaitu psikologis dan behavioral. Jika psikologis berkaitan dengan perasaan karyawan sehingga karyawan fokus, intense, antusias; dan behavioral, berkaitan dengan apa yang

karyawan lakukan sehingga mereka terlihat persistent (konsisten berjuang), adaptable, dan proaktif. Menurut Macey, Schneider, Barbera, Young (2009) konseptual dalam membangun engagement karyawan adalah :

- a) High performance work environment
- b) Employee engagement feelings
- c) Employee engagement behaviors terbagi menjadi 2 yaitu Tangible performance outcomes including enhanced productivity & Intangible assets
- d) Shareholder Value.

Terlihat dalam hal ini, bahwa engagement dapat memberikan dampak bagi outcomes yang tangible dan intangible. Jika Outcomes yang tangibles diartikan dengan meningkatnya performance; sedangkan bentuk -bentuk outcomes yang intangibles adalah loyalitas pelanggan, intellectual capital, dan brand image.

Dampak Employee Engagement

Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Mercer, dikutip oleh Carpenter & Wyman, 2007:1). Pengaruh jika terjadinya engagement bagi karyawan dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi kebijakan dan situasi lingkungan pekerjaan di perusahaan. Kourdi (2009:160) menjabarkan Equity/penerapan keadilan, pastinya karyawan ingin diperlakukan adil dalam kaitannya dengan kondisi dasar dalam bekerja seperti hubungan karyawan dengan rekan kerja atau pun atasan, dalam equity dapat dilihat pula dari tiga aspek yaitu physiological, economic, dan psychological. Selanjutnya, achievement karena karyawan akan merasa termotivasi dan gembira dalam bekerja jika dirinya mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang baik atas kinerja mereka di pekerjaan nya. Disini dijabarkan dengan menggunakan Sirota Survey Intelligence menggunakan beberapa indikator untuk memastikan perusahaan dapat memberikan pengakuan yang pantas untuk karyawan Kourdi (2009:160). Lalu dalam melihat dampak yang positif di employee engagement juga akan membuat dampak membangun kepemimpinan dengan definisi yang luas, Leadership menurut Robbins & Judge (2008:6) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik.

Dimensi Employee Engagement

Dalam Employee engagement dibagi berdasarkan dimensi menurut Schaufeli (2008:188):

- a) Vigour, dicirikan memiliki energi dan ketangkasan yang stabil pastinya diiringi dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam bekerja.
- b) Dedication, kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.
- c) Absorption, suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018;13). Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 1.400 karyawan yang bekerja di PT X. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, lebih detailnya, akan menggunakan teknik convenience sampling, dengan kata lain pengambilan partisipan secara acak dan berdasarkan ketersediaan partisipan. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin:

Dengan keterangan sebagai berikut:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1.

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

$$n = \frac{1.400}{1 + 1.400(0.1)^2}$$

n = 93,3 disesuaikan menjadi 100 Sampel

Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan dilakukan untuk penelitian menggunakan kuisioner secara daring dengan Google Form. Penyebaran kuisioner akan dibantu oleh User/karyawan Astra Credit Companies. Partisipan diberikan informed consent yang akan digunakan untuk membaca informasi mengenai kuisioner, sebagai bentuk persetujuan untuk mengisi kuisioner. Partisipan yang akan mengisi kuisioner akan tertera pilihan masa bakti pekerjaan yang sudah dijalankan dan mengisi 53 butir pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.87294849
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.043
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dinyatakan dari kedua variabel menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,18 ($p > 0,05$). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

B. Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Utrecht Work Engagement Scale

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	17

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada diatas, Data ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Utrecht Work Engagement Scale sebesar 0,8 ($> 0,5$), sehingga item yang digunakan dalam kuisioner untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel

2. Hasil Uji Reliabilitas Survey of Perceived Organizational Support

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.589	36

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada diatas, Data ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Survey of Perceived Organizational Support sebesar 0,5 ($> 0,5$), sehingga item yang digunakan dalam kuisioner untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel.

C. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_SPOS * TOTAL_UWES	Between Groups	(Combined)	5756.586	42	137.062	1.429	.084
		Linearity	413.367	1	413.367	4.311	.041
		Deviation from Linearity	5343.218	41	130.322	1.359	.120
	Within Groups		7862.614	82	95.886		
	Total		13619.200	124			

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig. Deviation from linearity variabel Utrecht Work Engagement Scale dan Survey of Perceived Organizational Support memiliki nilai sebesar 0,120 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

D. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	125.667	5.991		20.977
	TOTAL_UWES	.165	.084	.174	1.962
a. Dependent Variable: TOTAL_SPOS					

Berdasarkan tabel diatas, hasil koefisien korelasi antara variabel Survey of Perceived Organizational Support dan Utrecht Work Engagement Scale sebesar 0,052 (sig. > 0,05). yaitu tidak berpengaruh signifikan antara Survey of Perceived Organizational Support terhadap Utrecht Work Engagement karyawan .

E. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.174 ^a	.030	.022	10.36168

a. Predictors: (Constant), TOTAL_UWES

b. Dependent Variable: TOTAL_SPOS

Menurut Ghazali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam data diatas nilai determinasi sebesar 0, dapat dinyatakan variabel-variabel UWES hanya memberikan sedikit pengaruh untuk menjelaskan variasi variabel SPOS.

F. Uji Kategorisasi

1. UtrechtWorkEngagementScaleWork

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	39	31.2	31.2	31.2
	sedang	62	49.6	49.6	80.8
	tinggi	24	19.2	19.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Engagement Scale

Dalam tabel diatas dapat dijelaskan, terdapat 39 partisipan memiliki employee engagement yang rendah dengan presentase 31,2 %, lalu terdapat 62 partisipan memiliki employee engagement yang sedang dengan presentase 49,6 %, serta terdapat 24 partisipan memiliki employee engagement yang tinggi dengan presentase 19,2 %. Dalam hal ini, menunjukkan rata-rata karyawan merasakan employee engagement yang stabil.

2. Perceived Organizational Support

Kategori_SPOS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	63	50.4	50.4	50.4
	sedang	58	46.4	46.4	96.8
	tinggi	4	3.2	3.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Dalam tabel diatas dapat dijelaskan, terdapat 63 partisipan merasakan perceived organizational support yang rendah dengan presentase 50,4 %, lalu terdapat 58 partisipan merasakan perceived organizational support yang sedang dengan presentase 46,4 %, serta terdapat 4 partisipan merasakan perceived organizational support yang tinggi dengan presentase 3,2 %. Dalam hal ini, menunjukkan beberapa karyawan merasakan perceived organizational support yang rata-rata, dalam arti kesejahteraan karyawan jauh lebih stabil sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari data responden yang telah dikumpulkan dan dinyatakan korelasi Survey of Perceived Organizational Support dan Utrecht Work Engagement Scale sebesar 0,052 (sig. > 0,05). Maka dari itu tidak ada pengaruh yang signifikan antara Survey of Perceived Organizational Support dan Utrecht Work Engagement karyawan di PT X. Dalam penelitian ini kurangnya pengaruh yang signifikan atas dua variabel yang diperlukan dalam melihat Employee Engagement & Perceived Organizational Support. Dalam mencari jawaban mengapa tidak adanya pengaruh ini, ditemukan bahwa usia menjadi salah satu pemicunya. Dalam data tertera usia 20-30 tahun 71.2%, usia 31-40 tahun 21.6%, usia 41-50 tahun 5.6 % dan usia 50 > keatas 1,6%. Menurut Ramos dkk (2016) bahwa karyawan dengan usia dewasa cenderung lebih berpengalaman, tangguh dan terikat dengan organisasinya, sedangkan karyawan usia lebih muda cenderung memiliki engagement dengan organisasinya lebih rendah karna kurangnya mengembangkan dirinya serta kurangnya dorongan dari dalam dirinya dan lingkungan kerjanya. Jika karyawan dengan usia dewasa dan memiliki berbagai pengalaman dalam bekerja, maka karyawan itu mempunyai berbagai cara untuk mempertahankan kualitas kerja dan engagement di lingkungan kerja, sedangkan karyawan dengan usia lebih muda cenderung menilai dan mempertimbangkan berbagai peraturan/sistem bekerja, maka dari itu menghasilkan employee engagement yang kurang stabil. Pada penelitian Brewer dan Shapard (2004) menunjukkan bahwa karyawan milenial muda lebih sering mengalami burnout daripada milenial dewasa, hal ini dikarenakan karyawan muda belum memiliki banyak pengalaman untuk menggunakan potensi disekitarnya seperti dukungan rekan kerja, dukungan atasan dan tuntutan pekerjaan yang masih ringan.

Pada dasarnya Penelitian ini ingin menunjukkan bahwa semakin positif perceived

organizational support maka semakin tinggi employee engagement. Sebaliknya semakin negatif perceived organizational support maka semakin rendah employee engagement pada karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberg (2008) perceived organization support didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Tingkat Perceived Organizational Support, juga dapat dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu, (1) organisasi menghargai segala kontribusi yang diberikan karyawan. (2) organisasi menghargai segala usaha yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. (3) organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan tentang pekerjaan serta kehidupan pribadinya. (4) organisasi peduli tentang kesejahteraan karyawan. (5) organisasi akan memberitahu karyawan ketika melakukan kesalahan. (6) organisasi peduli tentang kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. (7) organisasi memperhatikan karyawan. (8) organisasi bangga atas segala pencapaian karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (n.d.). Perceived organizational support Dengan employee engagement Pada Karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/view/5169/4346>
- Brewer, M., & Shephard, A. (2004). Has labour made work pay? JosephRowntree Foundation.
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. I. (2020). PENGARUH SELF-EFFICACY, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.248>
- Eisenberger, R. and Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisory support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*.
- Hewitt, A. (2020). People – human resources trends, employee engagement, automation, and social recruiting. *Annual Update for Controllers*. <https://doi.org/10.1002/9781119757597.ch3>
- Macey, Schneider, Barbera, Young 2009, Employee Engagement, Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage, John Wiley & Sons, Chichester, West Sussex, UK., p:8
- Maertz C.P., Rodger W.G., Nathanael S.C., and David G.A. 2007. The effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal Organizational Behaviour*. Vol 28, No 8, pp. 1059-1075.
- Marcham Darokah, N. F. (n.d.). Umri. PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERSEPSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA KARYAWAN BMT BIF YOGYAKA. <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/6ad08-7442-17646-1-sm.pdf>
- Ramos, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230-237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>
- Ria Okfrima, Z. Kk. N. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi Di Pt Batanghari Barisan Padang. *PSYCHE* 165, 12(2). <https://doi.org/10.29165/psikologi.v12i2>