

**HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUKABUMI**

Raihan Wahyu Adi Dewanto

15000121130092

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Mr. Sumario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: dewantoraihan@gmail.com

ABSTRAK

Work engagement merupakan konsep yang penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Penelitian tentang *work engagement* di pemerintahan khususnya di Sekretariat Daerah masih terbatas untuk diteliti. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menyebutkan bahwa *resources* yang berasal dari level organisasi berhubungan lebih kuat dengan *work engagement*, maka dari itu peneliti tertarik meninjau *work engagement* dari *perceived organizational support* (POS). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara POS dan *work engagement* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. Sebanyak 158 ASN yang telah bekerja lebih dari dua tahun dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah UWES-9 versi Bahasa Indonesia ($\alpha = 0,914$) dan SPOS versi Bahasa Indonesia ($\alpha = 0,904$). Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara POS dan WE ($r = 0,518$; $p < 0,001$).

Kata kunci: *work engagement, perceived organizational support, ASN*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF THE
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUKABUMI**

Raihan Wahyu Adi Dewanto

15000121130092

Faculty of Psychology Diponegoro University

Jl. Prof Mr. Sumario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: dewantoraihan@gmail.com

ABSTRACT

Work engagement is a crucial concept in enhancing employee performance and productivity. Research on work engagement within government institutions, particularly in the Regional Secretariat, remains limited. According to the Job Demands-Resources (JD-R) theory, organizational-level resources are more strongly associated with work engagement. Therefore, this study aims to examine work engagement through the lens of perceived organizational support (POS). The study involved 158 civil servants (ASN) from the Regional Secretariat of Sukabumi Regency who had been working for more than two years, selected using proportional random sampling. The instruments used were the Indonesian version of the UWES-9 ($\alpha = 0.914$) and the Indonesian version of SPOS ($\alpha = 0.904$). The analysis results showed a significant positive relationship between POS and work engagement ($r = 0.518$; $p < 0.001$).

Keywords: work engagement, perceived organizational support, civil servants

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian mengenai *work engagement* telah menjadi topik menarik yang dibahas di berbagai setting. (Rabiul dkk, 2023) Penelitian yang dilakukan pada 10 tahun terakhir menunjukkan bahwa *work engagement* adalah faktor yang penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Katsaros, 2024; Neuber dkk., 2022). Penelitian tentang *work engagement* pun dilakukan di berbagai setting organisasi seperti perhotelan (Altinay dkk, 2019) pariwisata (Monje-Amor & Calvo, 2023), kesehatan (Theodorus dkk, 2021; Tian dkk, 2023), perguruan tinggi (Vinahapsari dkk, 2024), pers (Wahyuni & Sulastri, 2020), farmasi (Agarwal, 2014) dan pemerintahan (Pratiwi dkk, 2022).

Work engagement adalah sebuah konsep yang memiliki peran krusial dalam lingkungan kerja masa kini (Asghar dkk, 2021). *Work engagement* kerap didefinisikan sebagai suatu keadaan mental yang positif dan memberikan kepuasan dalam pekerjaan, yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), komitmen (*dedication*), dan keterhanyutan (*absorption*) (Schaufeli dkk, 2002). *Work engagement* adalah faktor personal yang penting dalam memprediksi kinerja pegawai, oleh sebab itu organisasi harus mendorong pegawai agar memiliki tingkat *work engagement* yang optimal (Tsaur dkk, 2019). Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat *work engagement* yang optimal akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, karena pegawai lebih termotivasi, berkonsentrasi, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan (Ozturk dkk, 2021). Selain itu, *work engagement* yang baik menurunkan tingkat absensi dan *turnover*, sehingga organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan stabil, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan (Han dkk, 2023).

Tingkat *work engagement* yang tinggi tercermin pada pegawai yang memperlihatkan antusiasme, energi, dan dedikasi dalam menjalankan tugas (Dai dkk, 2021). Pegawai dengan *work engagement* tinggi cenderung lebih fokus, berkomitmen, dan terlibat penuh dalam pekerjaan mereka (Bakker & Albrecht, 2018). Pegawai yang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, menghasilkan kualitas kerja yang lebih unggul, serta berperan dalam meningkatkan efisiensi dan mendorong inovasi (Guan dkk, 2020). Pegawai dengan tingkat *work engagement* yang tinggi menunjukkan antusiasme dalam mempelajari hal-hal baru, terutama ketika mereka juga memiliki keterampilan organisasi yang baik, ketelitian, serta etos kerja yang kuat (Bakker dkk, 2014). Bakker (2009) menyatakan bahwa pegawai dengan *work engagement* yang prima memiliki keunggulan daripada pegawai dengan pegawai yang tidak karena pegawai akan merasakan emosi positif yang mendorong mereka mengeksplorasi gagasan-gagasan baru dan membentuk sumber daya, lebih bugar dalam jasmani yang pada akhirnya dapat menggunakan seluruh energi untuk pekerjaan, mencari dukungan dan umpan balik untuk menciptakan sumber daya baru, dan mampu menularkan *engagement* mereka kepada rekan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memberikan performa terbaiknya, dengan demikian para pegawai mampu meraih target yang telah ditentukan dalam pekerjaannya (Pri & Zamralita, 2018).

Keadaan dimana rendahnya *work engagement* di tempat kerja dicirikan oleh pegawai dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, mengeluh ketika diberi tugas tambahan atau lembur, tidak antusias dalam pekerjaannya, dan memiliki alasan yang tidak biasa untuk tidak datang bekerja (Allam, 2017; Mewengkang & Panggabean, 2016). *Work engagement* yang rendah dapat menyebabkan pegawai sulit menyelesaikan tugasnya karena mereka merasa tidak percaya diri, serta tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan optimal

(Hariyadi, 2019). *Work engagement* yang rendah di tempat kerja apabila terus dibiarkan maka akan berpotensi menurunkan produktivitas dan keseluruhan kinerja, bahkan berdampak pada kepuasan pelanggan yang menjadi target penting bagi perusahaan (Widanti dkk, 2019).

Lama bekerja juga memengaruhi tinggi rendahnya *work engagement* pada pegawai. Pegawai yang baru bekerja akan merasakan lonjakan *engagement* yang tinggi (*honeymoon effect*) karena mereka baru saja menerima pekerjaan (Franklin dkk, 2023). Temuan penelitian-penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa pegawai dengan masa kerja kurang dari dua tahun cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, namun memasuki tahun kedua terjadi penurunan yang cukup signifikan, yang kemudian diikuti oleh peningkatan secara bertahap seiring dengan bertambahnya masa kerja setelah melewati tahun kedua dan terjadi perbedaan yang signifikan setelah 10 tahun ke atas (Hinzmann dkk, 2019; Madyaratri & Izzati, 2021; Pri & Zamralita, 2018).

Status kepegawaian dapat memengaruhi tingkat *work engagement*. Pegawai dengan status pegawai tetap memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi daripada pegawai kontrak (Guarnaccia dkk, 2018; Hakanen dkk., 2006; Järvelä & MacNeil, 2020). Status kepegawaian di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi terbagi menjadi ASN (PNS dan P3K) dan non ASN (honorar). Pegawai ASN memiliki peran sebagai perancang, pelaksana, dan pengawas dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan umum serta pembangunan nasional, melalui penerapan kebijakan dan pemberian pelayanan publik yang profesional, netral dari pengaruh politik, serta terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023).

Penelitian 10 tahun terakhir mengungkapkan berbagai faktor-faktor yang berhubungan dengan *work engagement* menggunakan pendekatan *Job Demands-Resources*

Theory (JDR) dan dampaknya bagi organisasi di berbagai setting dan latar belakang penelitian yang beragam (Bakker dkk, 2023). Teori *Job Demands-Resources* (JDR) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* yaitu *job resources*, *personal resources*, serta *job demands* (Bakker & Demerouti, 2017). *Personal resources* mengacu pada keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka dapat mengendalikan lingkungannya, termasuk aspek seperti efikasi diri, optimisme, serta harga diri yang berlandaskan organisasi (Xanthopoulou dkk, 2009). *Job resources* mencakup psikologis, sosial, fisik, dan organisasi yang mendukung pegawai dalam memenuhi target kerja, mengurangi beban pekerjaan serta dampak fisiologis dan psikologisnya, sekaligus mendorong pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Beberapa contohnya meliputi dukungan sosial, otonomi, bimbingan dari atasan, umpan balik kinerja, serta kesempatan untuk pengembangan profesional (Hakanen, 2006; Saks, 2006; Xanthopoulou dkk, 2007). *Job demands* mencakup berbagai pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, emosional, atau mental dari pegawai seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tuntutan emosional, dan kompleksitas tugas (Kulikowski & Sedlak, 2020). *Resources* yang memiliki dampak paling besar terhadap *work engagement* adalah *resources* yang berasal dari level organisasi (Lesener dkk, 2020).

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang berpotensi berhubungan dengan tingkat *work engagement* (Christian dkk, 2011). Dukungan sosial di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai *perceived organizational support* (POS) yang dipandang sebagai bentuk komitmen organisasi terhadap pegawai (Bonaiuto dkk, 2022). POS mencerminkan sejauh mana pegawai merasa bahwa organisasi mengapresiasi kontribusi mereka serta memperhatikan kesejahteraan mereka. (Eisenberger dkk, 2002). POS dapat diartikan sebagai penilaian pegawai mengenai seberapa jauh organisasi mendukung mereka serta ketersediaan organisasi dalam membantu mereka saat pertolongan dibutuhkan (Mujiasih,

2015). POS akan diterima dengan baik oleh pegawai jika organisasi memenuhi kebutuhan finansial mereka, memberikan kompensasi atas tugas tambahan, dan menunjukkan dukungan organisasi saat diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif (Sabir dkk, 2022).

Rendahnya POS pada pegawai ditandai dengan kurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, minimnya apresiasi terhadap kontribusi mereka, serta ketidaksiapan organisasi dalam memberikan bantuan ketika diperlukan. (Eisenberger dkk, 2002). Pegawai yang merasa tidak didukung cenderung mengalami penurunan motivasi, komitmen, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Kurtessis dkk, 2017). Dampak dari rendahnya POS dapat terlihat dalam penurunan performa pegawai dan produktivitas organisasi (Worley dkk, 2009).

POS memberikan manfaat bagi individu dan organisasi, termasuk penurunan tingkat ketidakhadiran dan niat untuk keluar, peningkatan *work engagement*, peningkatan *performance*, kepuasan kerja, komitmen afektif terhadap organisasi, keterlibatan, hubungan interpersonal yang lebih baik, serta kesejahteraan (Tucker dkk, 2018). POS meningkatkan perasaan dukungan, kepedulian, dan penghargaan individu terhadap organisasi, mendorong mereka untuk menunjukkan sikap positif, seperti lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka (Junça-Silva & Lopes, 2023). Pegawai yang memiliki POS yang baik dianggap lebih efektif dalam meningkatkan sumber daya pekerjaan, sehingga dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan (Şanlıöz dkk, 2023). Keseimbangan ini dinilai berhubungan dan berdampak positif pada *work engagement* (Tian dkk, 2023; Caesens & Stinglhamber, 2014).

Penelitian-penelitian dalam 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara POS dan *work engagement* (Katsaros, 2024; Musenze dkk, 2021; Ni

dkk, 2023). Penelitian eksperimental yang telah dilakukan menunjukkan bahwa POS berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (Imran dkk, 2020).

Berbagai penelitian mengenai POS dan *work engagement* menunjukkan terdapat keterkaitan yang bermakna antara kedua variabel tersebut, namun beberapa penelitian lainnya memiliki temuan yang berbeda. POS dan *work engagement* tidak berhubungan ketika *work engagement* rendah (Côté dkk, 2021; Ott dkk, 2019). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa POS dengan *work engagement* tidak memiliki hubungan ketika POS menjadi mediator (Shantz dkk, 2016). *Job resources* dalam teori JDR yang memengaruhi *work engagement* dapat digantikan oleh sumber daya lain seperti kemampuan sosial (Hochwarter dkk., 2006).

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa *work engagement* merupakan salah satu kondisi krusial yang dapat menghasilkan hasil positif dalam lingkungan pekerjaan. Meskipun sudah banyak penelitian yang mengkaji kedua variabel ini, hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi mengenai adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian mengenai POS dan *work engagement* pada ASN di Sekretariat Daerah khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi belum pernah dilakukan. Peneliti ingin menguji secara empiris apakah terdapat hubungan antara POS dengan *work engagement* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi pada perkembangan studi terkait *perceived organizational support* dan *work engagement* di Indonesia serta dapat memperkaya referensi ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut pada pegawai di lingkungan pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Subjek dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan pentingnya adanya dukungan dari organisasi dalam menjalankan pekerjaan sehingga terhindar dari *work engagement* yang rendah.

b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi oleh pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi untuk mengetahui lebih dalam hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* sehingga mendapatkan bahan pertimbangan dan acuan untuk mengatasi permasalahan *work engagement*.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil riset dapat dipakai sebagai bahan rujukan dan referensi untuk akademisi dan peneliti selanjutnya dalam mengetahui dan mengkaji topik mengenai

perceived organizational support dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan.