

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN *OUTSOURCING*  
DI PT MATAHARI SILVERINDO JAYA**

**Triana<sup>1</sup>, Endah Kumala Dewi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,  
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

[trianatyaaa@gmail.com](mailto:trianatyaaa@gmail.com)

**ABSTRAK**

Sistem *outsourcing* memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun di sisi lain, menempatkan karyawan pada posisi rentan terhadap risiko pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini memicu persepsi kurangnya kepedulian organisasi yang berdampak pada melemahnya *work engagement*. Oleh karena itu, *perceived organizational support* menjadi penting untuk meningkatkan rasa dihargai dan didukung, sehingga mendorong peningkatan *work engagement* melalui terbentuknya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya. Populasi penelitian ini berjumlah 200 karyawan *outsourcing* PT Matahari Silverindo Jaya dengan sampel berjumlah 132. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Perceived Organizational Support (36 aitem;  $\alpha = 0.884$ ) dan Skala Work Engagement (27 aitem;  $\alpha = 0.865$ ). Hipotesis penelitian ini adalah semakin positif *perceived organizational support*, maka semakin tinggi *work engagement*. Hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memberikan pengaruh sebesar 35% terhadap variabel *work engagement* ( $R^2 = 0.350$ ,  $F(1,30) = 70.15$ ,  $p < .001$ ), dengan arah hubungan positif ( $\beta = .592$ ,  $p < .001$ ).

**Kata kunci :** *perceived organizational support*; *work engagement*; *outsourcing*; operator produksi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT OF OUTSOURCING  
EMPLOYEES IN PT MATAHARI SILVERINDO JAYA**

**Triana<sup>1</sup>, Endah Kumala Dewi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Faculty of Psychology Diponegoro University,  
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

[trianatyaaa@gmail.com](mailto:trianatyaaa@gmail.com)

**ABSTRACT**

Outsourcing systems offer benefits to companies. However, it also places employees in a vulnerable position regarding the risk of termination. This situation fosters a perception of a lack of organizational care, which leads to weakened work engagement. Therefore, perceived organizational support is crucial for enhancing employees' sense of being valued and supported, thereby fostering increased work engagement through the development of a reciprocal relationship between employees and the organization. The research was aimed to determine the correlation between perceived organizational support and work engagement. The population of this study was 200 outsourcing employees PT Matahari Silverindo Jaya with a sample of 132. The sampling technique used was convenience sampling. Data collection was conducted based on Perceived Organizational Support Scale ( $\alpha = 0.884$ ) and Work Engagement Scale ( $\alpha = 0.865$ ). The hypothesis of the research was the more positive perceived organizational support results in the higher work engagement. The results of data analysis using simple linear regression analysis showed that the variable perceived organizational support had a 35% influence on the variable work engagement ( $R^2 = 0.350$ ,  $F(1,30) = 70.15$ ,  $p < .001$ ), with a positive relationship ( $\beta = .592$ ,  $p < .001$ ).

**Keywords** : perceived organizational support; work engagement; outsourcing; production operator

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pekerja *outsourcing* adalah individu yang dipekerjakan oleh pihak ketiga untuk melaksanakan tugas tertentu di perusahaan klien sesuai arahan dan pengawasan yang diberikan (Arjuna, 2025). Di Indonesia, penggunaan tenaga kerja *outsourcing* merupakan praktik kerja yang legal dan berlandaskan hukum yang mana dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perusahaan dapat mendelegasikan sebagian kegiatan atau pelaksanaan kerjanya kepada pihak lain melalui perjanjian tertulis, seperti kontrak kerja atau kerja sama penyediaan tenaga kerja.

Menurut Puspawati dkk. (2024), banyak perusahaan memilih menggunakan *outsourcing* karena dapat lebih berkonsentrasi pada pengelolaan inti perusahaan dengan menugaskan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga. Selain itu, sistem ini juga dipandang mampu meminimalkan beban kerja dan menekan biaya operasional perusahaan (Maesaroh & Nopiana, 2024). Dengan kata lain, perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen saat terjadi pergantian tenaga kerja maupun menginput sistem penggajian secara mandiri karena semua pekerjaan diserahkan kepada perusahaan *outsourcing*. Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu perusahaan *outsourcing* di Semarang menyatakan bahwa salah satu keuntungan bagi perusahaan menggunakan *outsourcing* adalah perusahaan bisa dengan mudah menggantikan karyawan yang dirasa tidak kompeten dalam

bekerja dengan hanya menghubungi perusahaan *outsourcing*-nya. Oleh karena itu, sistem *outsourcing* dianggap memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan.

Karyawan *outsourcing* umumnya berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan masa kerja yang dibatasi kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 59, dan memiliki hubungan kerja tidak langsung dengan perusahaan pengguna karena karyawan *outsourcing* dikelola oleh *vendor*. Akibatnya, seluruh aspek hubungan kerja bergantung pada ketentuan kontrak yang berlaku. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan benefit dan kompensasi yang diterima, misalnya karyawan *outsourcing* tidak memperoleh pesangon seperti karyawan tetap, melainkan hanya kompensasi pada akhir masa kontrak. Selain itu, gaji karyawan *outsourcing* umumnya berada pada kisaran upah minimum (UMR/UMK) dan relatif tidak mengalami peningkatan signifikan. Ketika kontrak mendekati akhir, karyawan *outsourcing* juga dihadapkan pada ketidakpastian kerja antara diperpanjang atau kehilangan pekerjaan. Menurut Sugiyono dan Pardede (2021), karyawan *outsourcing* berada pada posisi yang lemah dalam perlindungan hukum jika terjadi PHK. Situasi tersebut berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan *outsourcing*, karena karyawan merasa tidak menjadi bagian dari organisasi (Amruzziyad dkk., 2025). Kondisi inilah yang kemudian menjadi salah satu faktor yang menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan *outsourcing*.

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan tingginya *turnover* pada karyawan *outsourcing*. Penelitian Indarwati dan Harsono (2022) menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan *outsourcing* PT X yaitu mencapai 21,5% dalam kurun waktu 1 tahun terakhir (Oktober 2020 - September 2021). Temuan serupa

dilaporkan oleh Pratama dkk. (2022) di PT Indograha Outsourcing Palembang, di mana pada tahun 2019 sebanyak 45% karyawan *outsourcing* keluar dari perusahaan, dan tahun 2020 presentase *turnover* meningkat menjadi 62%. *Turnover* yang tinggi juga ditemukan pada instansi pemerintahan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Saputri (2021) di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen yang menunjukkan adanya peningkatan tingkat *turnover* karyawan *outsourcing* dari 4,40% menjadi 10.99% pada tahun 2019 hingga 2020.

PT Matahari Silverindo Jaya merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan produk kaca yang terletak di Area Kawasan Industri Candi, Kota Semarang. PT Matahari Silverindo Jaya memiliki 200 karyawan *outsourcing* sebagai operator produksi yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan oleh bebab pekerjaan yang lebih menggunakan kekuatan fisik, sehingga perusahaan mensyaratkan tenaga kerja laki-laki untuk posisi tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa operator produksi di PT Matahari Silverindo Jaya termasuk dalam kategori pekerjaan maskulin. Menurut Kinanti dkk. (2021), pengelompokan pekerjaan berdasarkan gender didasarkan pada karakteristik atau kualitas yang dianggap diperlukan dalam pekerjaan, serta dominasi jumlah laki-laki atau perempuan yang menjalankannya. Berdasarkan hasil wawancara awal pada tanggal 11 November 2025, diketahui bahwa karyawan *outsourcing* operator produksi memiliki tingkat *turnover* mencapai 20%–30% per tahun. *Turnover* ini terjadi karena adanya PHK yang disebabkan oleh kinerja yang dianggap kurang optimal bagi perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengganggu kondisi sosial ekonomi karyawan *outsourcing* karena hilangnya sumber pendapatan. Kondisi ini semakin berat karena karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya merupakan laki-laki. Pada masyarakat, laki-laki umumnya diasosiasikan sebagai *breadwinner* atau pencari nafkah utama keluarga (Janssens, 1997). Hal ini sesuai dengan kondisi *outsourcing* PT Matahari Silverindo Jaya yang mayoritas telah berkeluarga sehingga memiliki tanggung jawab sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah. Oleh karena itu, ancaman PHK menimbulkan kecemasan, terutama karena sulitnya mendapatkan pekerjaan baru di tengah persaingan kerja yang semakin ketat. Kehilangan pekerjaan dalam situasi tersebut juga berpotensi membuat karyawan kesulitan memenuhi kebutuhan hidup. Atas dasar itu, karyawan *outsourcing* memilih tetap bekerja sebagai *outsourcing* daripada menganggur dan berupaya menunjukkan kinerja yang optimal agar tetap terus bekerja dan terhindar dari PHK.

*Conservation of Resources theory* dari Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya. Individu akan merasa terancam jika adanya resiko kehilangan sumber daya tersebut (Hobfoll, 1989). Terdapat empat jenis *resources* menurut Hobfoll (1989), yaitu *object resources* (contohnya rumah), *condition resources* (contohnya pernikahan, pekerjaan), *personal resources* (contohnya kepribadian dan *skill*), dan *energy resources* (contohnya energi, waktu, uang, pengetahuan). Menurut Hobfoll (1989), saat ada ancaman, individu berusaha untuk meminimalkan resiko kehilangan tersebut dengan cara menggunakan

*resources* lain, contohnya individu menggunakan waktu dan energinya untuk mempertahankan *resources* yang lebih penting.

Teori ini sejalan dengan kondisi karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya, di mana pekerjaan menjadi *condition resources* yang sangat penting karena berfungsi sebagai sumber penghasilan utama. Bagi sebagian besar karyawan *outsourcing*, terutama yang berperan sebagai kepala rumah tangga, kehilangan pekerjaan berarti kehilangan sumber utama dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Kondisi ini menyebabkan ancaman PHK dipersepsikan sebagai risiko kehilangan *resources* yang besar, sehingga memunculkan kekhawatiran untuk kehilangan pekerjaan, terlebih di tengah persaingan kerja yang ketat dan keterbatasan peluang kerja bagi individu dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK.

Mengacu pada *Conservation of Resources theory* dari Hobfoll (1989), kondisi tersebut mendorong karyawan *outsourcing* untuk melakukan berbagai upaya mempertahankan pekerjaannya dengan menginvestasikan *energy resources* yang dimiliki, seperti waktu, tenaga, dan usaha untuk meningkatkan keterampilan kerja. Karyawan terdorong mengikuti pelatihan dan mempelajari keterampilan untuk menunjukkan performa kerja yang baik, lebih fleksibel dalam bekerja, dan dianggap bernilai oleh perusahaan. Kondisi tersebut relevan dengan situasi karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya yang difasilitasi mengikuti pelatihan secara rutin satu tahun sekali. Semakin tingginya kompetensi yang dimiliki juga membuat karyawan lebih sulit untuk digantikan di lingkungan kerja yang dinamis (Djati & Afyah, 2026). Selain itu, tersedianya jalur sertifikasi

kompetensi bagi karyawan *outsourcing* PT Matahari Silverindo Jaya membuka peluang pengembangan karier, termasuk kesempatan untuk menjadi *supervisor*. Pada penelitian ini, PHK menimbulkan rasa takut yang mendorong karyawan untuk mengerahkan energi secara lebih optimal dalam pekerjaan sebagai bentuk strategi mempertahankan *resources* yang dimiliki. Dorongan untuk tetap mempertahankan pekerjaan membuat karyawan lebih bersungguh-sungguh, antusias, serta rela menginvestasikan tenaga dan waktu dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut tercermin melalui meningkatnya *work engagement* sebagai upaya mempertahankan pekerjaan yang dimiliki.

Istilah *engagement* diperkenalkan oleh Kahn (1990), yaitu perilaku pengerahan diri (*harnessing of self*) seseorang yang mana membawa seluruh keberadaan dirinya untuk hadir penuh (*present*) dalam tugasnya. Konsep ini diperluas oleh Rich dkk. (2010), yang menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan perilaku yang muncul ketika individu mencurahkan keseluruhan energi fisik, kognitif, dan emosionalnya ke dalam aktivitas pekerjaan. Selaras dengan gagasan tersebut, Shuck dan Wollard (2010) juga menyatakan bahwa *work engagement* mencerminkan penggunaan energi fisik, emosional, dan kognitif secara bersamaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, *work engagement* adalah perilaku yang mencerminkan pengerahan diri secara penuh secara fisik, kognitif, dan emosionalnya ke dalam pekerjaan.

Kahn (1990) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek *work engagement*, yaitu *physical engagement*, *cognitive engagement*, dan *emotional engagement*. *Physical engagement* didefinisikan sebagai adanya tindakan nyata untuk

mengerahkan energi dan usahanya secara penuh pada saat bekerja. *Cognitive engagement* merujuk pada keterlibatan mental yang terlihat dari bagaimana seseorang memusatkan perhatian dan pikirannya pada pekerjaan. *Emotional engagement* merujuk pada *empathically connected to others* yang mana individu merasakan ikatan emosional dengan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Kahn (1990), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability*. *Meaningfulness* mengacu pada perasaan seseorang bahwa pekerjaannya bermakna. *Psychological safety* adalah perasaan aman yang dirasakan seseorang untuk berani dengan bebas mengekspresikan dirinya tanpa rasa takut terhadap potensi dampak negatif yang dapat merugikan citra diri, status, maupun perkembangan kariernya. *Psychological availability* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki sumber daya yang cukup untuk dapat terlibat secara penuh, sehingga ia merasa percaya diri dengan kemampuannya dan mampu bekerja secara optimal.

Model *Kahn's engagement* menjelaskan *psychological availability* sebagai keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kesiapan untuk menjalankan perannya di tempat kerja (Kahn, 1990). Penelitian Kahn (1990) divalidasi oleh May dkk. (2004) menunjukkan bahwa *psychological availability* merupakan salah satu dari tiga kondisi psikologis yang menentukan bagaimana seseorang *engaged* dalam peran kerjanya. *Psychological availability* dapat muncul ketika individu memiliki atau dapat memperoleh sumber daya yang dibutuhkan (Zhang dkk., 2025). Menurut

Kahn (1990), faktor-faktor yang dapat memengaruhi *psychological availability* meliputi sumber daya individu (energi fisik, emosional, kognitif) dan aktivitas di luar pekerjaan.

Penelitian May dkk. (2004) menyebutkan *resources* atau sumber daya yang dimiliki individu menjadi hal yang sangat mempengaruhi ada atau tidaknya *psychology availability*. Sumber daya individu yang dimaksud mencakup kesiapan fisik, emosional, dan kognitif individu tersebut dalam bekerja (Kahn, 1990; May dkk., 2004). Sumber daya yang dimiliki karyawan bisa diperoleh dari dukungan organisasi melalui penyediaan kebutuhan dasar karyawan, misalnya adanya jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan kecelakaan kerja, *training*, tunjangan, bonus, dan lainnya. Karyawan yang merasa yakin akan mendapat dukungan sumber daya tersebut akan lebih proaktif (Zhang dkk., 2025).

Menurut Blau (1964), hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik, yang dikenal sebagai Teori Pertukaran Sosial. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan positif dari organisasi, karyawan akan terdorong untuk memberikan respons sepadan melalui perilaku positif dan menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi (Choi dkk., 2022). Sebaliknya, ketika dukungan organisasi tidak dirasakan, karyawan cenderung menampilkan perilaku non-produktif seperti *turnover intention*. Kondisi ini muncul karena individu terdorong untuk membalas perlakuan yang diterima dari organisasi, baik dalam bentuk positif maupun negatif. Dengan demikian, dukungan yang dirasakan karyawan akan memengaruhi cara bertindak selama bekerja, karena karyawan

cenderung memberikan respons timbal balik sesuai dengan perlakuan organisasi (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Sumber daya yang dimiliki individu dalam bekerja dapat terbentuk melalui dukungan yang diberikan organisasi. Ketika organisasi memenuhi kebutuhan sumber daya karyawan, karyawan akan merasa bahwa organisasi benar-benar peduli. Perhatian ini kemudian membangun persepsi bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk., 2002). Persepsi tersebut turut meningkatkan *psychological availability*, karena karyawan merasa memiliki kesiapan fisik, emosional, dan kognitif yang cukup untuk menjalankan pekerjaannya, tanpa lagi terbebani oleh rasa cemas mengenai kurangnya *skill*, keamanan kerja, fasilitas, atau kompensasi yang diterima. Kondisi ini menyebabkan karyawan menjadi lebih *engaged* secara fisik, kognitif, dan emosional dengan pekerjaannya. Perasaan *engaged* ini muncul sebagai bentuk respons positif atas dukungan yang diterima.

*Perceived organizational support* merujuk pada pendapat karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, yang dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu *fairness*, *supervisor support*, serta *organizational rewards* dan *job conditions* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kurtessis dkk. (2017) menjabarkan konsep ini lebih lanjut, dengan berpendapat bahwa dukungan organisasi yang dirasakan didasarkan pada interaksi pertukaran sosial yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, *perceived organizational support* merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraannya, yang terbentuk melalui *fairness*,

*supervisor support*, serta *organizational rewards* dan *job conditions*. Keyakinan ini memotivasi pekerja untuk memberikan hasil kerja terbaik sebagai timbal balik atas dukungan tersebut.

Hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* dapat terjadi berbeda antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Karyawan tetap memiliki hubungan langsung dengan perusahaan sehingga gaji, tunjangan, perlindungan kerja, dan jenjang karier diberikan secara jelas oleh organisasi (Pratiwi dkk., 2019). Sebaliknya, karyawan *outsourcing* secara hukum terikat pada vendor meskipun bekerja di perusahaan pengguna, sehingga sering muncul ketidakjelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraannya (Qin dkk., 2026). Karyawan *outsourcing* juga umumnya memiliki *benefit*, perlindungan kerja, dan peluang karier yang lebih terbatas dibandingkan karyawan tetap (Pratiwi dkk., 2019). Kondisi ini membuat POS pada karyawan *outsourcing* cenderung lebih rendah daripada karyawan tetap (Qin et al., 2026).

Sampai saat ini, hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya masih belum banyak diteliti sehingga hubungan kedua variabel masih belum diketahui. Namun, beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement* di berbagai populasi, yaitu karyawan bagian produksi PT X (Sabila & Izzati, 2025), perawat (Mori dkk., 2024), karyawan yang bekerja *work from home* (Apsari & Wijaya, 2022; Riyono & Sujadiyanto, 2023), dan karyawan PT. Bank Nagari (Rati

& Zona, 2024). Penelitian Mufarrikhah dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* meningkatkan *work engagement* sebesar 33,8%.

Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Septiyasa dan Zona (2025) pada karyawan Hotel Daima Padang yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Perbedaan ini disebabkan oleh pengaruh kondisi lingkungan kerja. Menurut Septiyasa dan Zona (2025), lingkungan yang positif dapat meningkatkan *work engagement* meskipun *perceived organizational support* kurang optimal. Selain itu, penelitian terkait hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* banyak dikaji pada karyawan tetap, sementara penelitian pada karyawan *outsourcing* masih terbatas.

Beberapa penelitian dahulu juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten karena dipengaruhi faktor lain seperti gender, usia, dan masa kerja. Pada aspek gender, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* antara laki-laki dan perempuan (Tshilongamulenzhe & Takawira, 2015), perempuan lebih *engaged* daripada laki-laki (Gulzar & Teli, 2018), dan laki-laki lebih *engaged* daripada perempuan (Rožman dkk., 2021). Berdasarkan usia dan masa kerja, Zain dan Meiyanto (2018) menemukan bahwa masa kerja 1–5 tahun memiliki *work engagement* tertinggi, sedangkan Korsakienė, Raišienė, dan Bužavaitė (2017) menunjukkan usia dan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki *work engagement* lebih rendah. Sementara itu, Mufarrikhah dkk. (2020) melaporkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Pada *outsourcing*, Zahran dkk. (2024) melaporkan 73,6% karyawan *outsourcing* memiliki *work*

*engagement* tinggi, sedangkan Ghassani (2015) menemukan 64,8% berada pada kategori sedang. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi dalam sebagian hasil penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*, terutama pada pekerjaan maskulin seperti operator produksi dengan status karyawan *outsourcing*. Hal ini karena penelitian terkait karyawan *outsourcing* pada pekerjaan maskulin belum banyak dikaji, padahal karyawan *outsourcing* dalam posisi tersebut menghadapi kondisi kerja yang berbeda dibandingkan karyawan tetap. Karyawan *outsourcing* cenderung berada dalam situasi kerja yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Di sisi lain, karyawan *outsourcing* khususnya di pekerjaan maskulin juga memiliki tanggung jawab besar sebagai pencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga adanya tuntutan untuk tetap terus bekerja. Kondisi ini menuntut karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi dengan harapan kontrak dapat diperpanjang dan terhindar dari PHK. Oleh sebab itu, *work engagement* menjadi isu yang penting pada penelitian ini.

Selain itu, status sebagai karyawan *outsourcing* juga menjadikan persepsi terhadap dukungan organisasi sebagai faktor yang semakin krusial. Persepsi karyawan terkait dukungan organisasi dapat memengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Pada kondisi pekerjaan seperti *outsourcing*, dukungan organisasi menjadi salah satu cara yang dimanfaatkan karyawan untuk tetap terus bertahan, sehingga *perceived organizational support* berpotensi berkontribusi dalam membentuk tingkat *work engagement*. Oleh sebab itu, adanya gap penelitian dan kebaruan

penelitian ini mendorong peneliti untuk mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan *outsourcing* di PT Matahari Silverindo Jaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik dari segi manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan *perceived organizational support* dan *work engagement*.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi partisipan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan *outsourcing* mengenai pentingnya *work engagement* dalam menghadapi kondisi kerja yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan memahami peran *work engagement*, karyawan diharapkan mampu mempertahankan kinerja secara optimal sebagai upaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya dan memenuhi tanggung jawab ekonomi sebagai pencari nafkah. Selain itu, penelitian ini juga membantu karyawan menyadari bahwa *perceived organizational support* dapat memengaruhi cara karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat lebih adaptif dalam memanfaatkan dukungan yang tersedia untuk tetap *engaged* dengan pekerjaannya.

### b. Bagi perusahaan sebagai tempat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi PT Matahari Silverindo Jaya mengenai pentingnya peran *perceived organizational support* dalam membentuk *work engagement* karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan *outsourcing*, terutama dalam menciptakan bentuk dukungan organisasi yang tepat agar karyawan dapat mengetahui sudah seberapa baik kinerjanya bagi perusahaan.

Dengan terbentuknya *perceived organizational support* yang positif, maka akan meningkatkan *work engagement* karyawan *outsourcing*, sehingga diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan kinerja karyawan yang juga akan berdampak ada kelancaran produksi PT Matahari Silverindo Jaya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi guna memperdalam penelitian terkait *perceived organizational support* dan *work engagement*.