HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PNS DI DINAS KOMINFO JAWA TIMUR

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu
(S1) Psikologi (S.Psi)

Nurul Huda Fahrur Rozi
B07212069

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2017

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Engangement* Pada PNS Di Dinas Kominfo Jawa Timur" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acuh dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 04 Januari 2017

Nurul Huda Fahrur Rozi

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Work Engagement pada PNS di KOMINFO Jawa Timur

Oleh

Nurul Huda Fahrur Rozi

B07212069

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, 04 Januari 2017

Lucky Abrorry, M. Psi, Psikolog

197910012006041005

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PNS DI DINAS KOMINFO JAWA TIMUR

Yang disusun oleh
Nurul Huda Fahrur Rozi
B07212069

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
pada tanggal 16 Januari 2017

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. Moh. Sholeh, M.Pd
Nip. 195912091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/ Pembimbing,

Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog
Nip. 197910012006041005

Penguji II,

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip. 197209271996032002

Penguji III,

Dr. Suryani, M.Si
Nip. 197708122005012004

Penguji IV,

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
Nip. 197403121999032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NURUL HUDA FAHRUR ROZI
NIM : B07212069
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN / PSIKOLOGI
E-mail address : NURULHUDA_FAHRURROZI@YAHOO.CO.ID

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PNS DI KOMINFO JAWA TIMUR

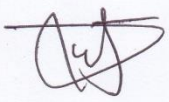
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Februari 2017

Penulis



(NURUL HUDA FAHRURROZI)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRACT

Absract: *This research is made to understand the relation between perceive organizational support and work engagement on Government Employer in Kominfo East Java. Perception on organization support is acted as trustworthyness from the employee that the organization appreciate their contribution and prosperity. Work engagement is an individual mental state that related to its positive and fullness that mark with vigor, dedication, and absorption work. The subject of this research is KOMINFO Government Employer Of East Java with 150 starting sample and then filtered based of data comprehensiveness into 76 people. Subjects consist of 33 females an 43 males. Data collector device that being used is two translating device, which is Utrecht Work Engagement Scale from Schaufelli, et.all (2002) for work engagement and Perceive Organizational Support scale from the research, for perceive organizational support. Data analysis is done with normality and linier technique with help of SPSS Statistic 16 program. The outcome of data analysis in this research using product moment indicate that perceive on organizational support and work engagement have high positive correlation, r = 0,263, sig 0.022 < 0,05. This mean that perceive organizatinal support and work engagement have a great connection in an individual work.*

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Government Employer.*

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk memahami hubungan antara dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada pegawai negeri sipil di Kominfo Jawa Timur. Persepsi dukungan organisasi bertindak sebagai trustworthyness dari karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Keterikatan kerja merupakan kondisi mental individu yang terkait dengan kepenuhan positif dan ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan kefokusan dalam bekerja. Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil KOMINFO Provinsi Jawa Timur berjumlah 150 orang kemudian diambil sampel berdasarkan kelengkapan data sebanyak 76 orang. Subyek terdiri dari 33 perempuan yang 43 laki-laki. Metode pengumpul data yang digunakan adalah dua skala yaitu Utrecht Kerja Skala Engagement dari Schaufelli, et.all (2002) untuk keterikatan kerja, sedangkan skala Dukungan Organisasi berasal dari peneliti sendiri. Analisis data dilakukan dengan normalitas dan teknik linier dengan bantuan SPSS Statistik 16 Program. Hasil analisis data dalam penelitian menggunakan product moment ini menunjukkan bahwapada dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki korelasi positif yang tinggi, r = 0.263, sig 0.022 <0,05. Ini berarti bahwa dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang kuat pada individu. Kesimpulan yang didapat adalah semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Pegawai Negeri Sipil.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **iii**
LEMBAR PERNYATAAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
INTISARI ..... **xii**

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
E. Keaslian Penelitian 11

BAB II : KAJIAN PUSTAKA
A. ***Work Engagement***
1. Definisi *Work Engagement* 15
2. Aspek *Work engagement* 19
3. Konsep *Work Engagement* 22
4. Faktor- faktor *Work Engagement* 24
5. Ciri Ciri *Work Engagement* 30

B. ***Perceived Organizational Support***
1. Pengertian *Perceived Organizational Support* 33
2. Aspek- aspek *Perceived Organizational Support* 34
3. Dimensi *Perceived Organizational Support* 35
4. Indikator *Perceived Organizational Support* 38

C. Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Enngagement* 41
D. Landasan Teoritis 42
E. Hipotesis 44

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional
1. Variabel Penelitian 45
2. Definisi Operasional 45

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
1. Populasi 46
2. Sampel 47
3. Teknik Sampling 47
C. Teknik Pengumpulan Data 48
D. Validitas dan Reliabilitas
1. Validitas 52
2. Reliabilitas 53
E. Analisis Data
1. Normalias 57
2. Linieritas 58

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Subjek
1. Subjek Berdasarkan Usia 59
2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 60
3. Subjek Berdasarkan Lama Bekerja 61
B. Deskripsi dan Reliabilitas Data
1. Deskripsi Skala *Perceived Organizational Support* 65
C. Hasil Analisis Data
1. Uji Prasyarat
a) Normalitas 68
b) Uji Linieritas 69
2. Uji Hipotesis 69
D. Pembahasan 71

BAB V: PENUTUP
A. Kesimpulan 75
B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 77
LAMPIRAN 81

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Sampel 48
Tabel 2 : Skor skala *likert* 49
Tabel 3 : *Blue Print Work Engagement* 50
Tabel 4 : *Blue Print Perceived Organizational Support* 60
Tabel 5 : Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia 62
Tabel 6 : Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel 7 : Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Masa Kerja 64
Tabel 8 : Reliabilitas Instrumen *Perceived Organizaional Support* 68
Tabel 9 : Hasil Uji *Normalitas* 68
Tabel 10: Hasil Uji *Linieritas* 69
Tabel 11: Hasil Uji Analisis *Product Moment* 70

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Deskripsi Data Resonden Berdasarkan Usia..... 60
Gambar 2: Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60
Gambar 3: Deskripsi Data Resonden Berdasarkan Masa Kerja 61

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala *Work Engagement* 82
Lampiran 2 : Skala *Perceived Organizational Support* 85
Lampiran 3 : Daftar Subjek Sebenarnnya 87
Lampiran 4 : Data Mentah Uji Coba *Perceived Organizational Support* 89
Lampiran 5 : Data Angka Uji Coba *Perceived Organizational Support* 90
Lampiran 6 : Data Mentah *Perceived Organizational Support* 92
Lampiran 7 : Data Angka *Perceived Organizational Support* 95
Lampiran 8 : Data Angka *Work Engagement* 98
Lampiran 9 : Validitas dan reliabilitas *Perceived Organizational Support* 101
Lampiran 10 : Hasil Analisis Statistik Uji Normalitas *POS* 103
Lampiran 11 : Hasil Analisis Statistik Uji Normalitas *Work Egagement* 106
Lampiran 12 : Hasil Analisis Statistik Uji Analisis *Linieritas* 110
Lampiran 13 : Hasil Analisis Statistik Uji *Product Moment* 113
Lampiran 14 : Skala Uji Coba *Perceived Organizational Support* 114
Lampiran 15 : Blue Print Sebenarnya *POS* 117

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan. Terlebih lagi melihat persaingan usaha yang semakin keras saat ini, setiap perusahaan membutuhkan dukungan karyawan handal dan memiliki totalitas kerja yang dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan (Dessler, 2010).

Perrin (2003) berpendapat bahwa keterikatan kerja harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang sumber daya manusia maupun eksekutif puncak agar perushaan dapat bertahan dari dampak krisis global saat ini. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *work engagement* dengan pencapaian target perusahaan, dan hasilnya sangat positif. Wacana *work engagement* biasanya selalu dikaitkan dengan talent management yang sebagian

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peusahaan masih menganggap itu sebagai program yang *"high cost"* meskipun hasilnya akan sangat bermanfaat dalam jangka panjang (Agustian, 2012).

Pada beberapa perusahaan, keterikatan kerja karyawan merupakan fakor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, tidak terkecuali bagi perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dari barnag atau produk yang dihasilkan (Agustian,2012).

Agustian (2012) menyebutkan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintahan,bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, kompetensi, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang keberadaannya dalam suatu perusahaan atau organisasi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Dalam instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perundang undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkendudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,pemerintahan dan pembangunan (Buku Pintar Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Musanef (1986) mengatakan bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil harus mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Di tambahkan oleh Saydam (1996) bahwa sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki kinerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Aparatur pemerintah yang sukses dalam pekerjaannya adalah orang-orang yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, mampu mengatasi situasi apabila dalam bekerja menemui hambatan, tidak mudah menyerah dan terus menerus berusaha

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Basikin (2007) berpendapat bahwa PNS di Indonesia cenderung menjadikan profesi PNS sebagai profesi seumur hidup dan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Selain itu, karena adanya kontribusi dan penghargaan yang tinggi dari instansi pemerintah turut memberikan motivasi dan jaminan kerja pada seluruh pegawai negeri sipil. Seperti contoh, kesejahteraan, fasilitas yang memadai, jaminan kesehatan, kenaikan gaji pada guru PNS dan adanya gaji sertifikasi membuat para guru yang PNS semakin percaya bahwa instusi pemerintahan menghargai kinerja dan konstribusi mereka.

Dalam penempatan pekerjaanya, pegawai pegawai tersebut ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Ada berbagai macam institusi dan dinas yang mempunyai pekerja dengan status pegawai negeri sipil. Dinas Kominfo Jawa Timur merupakan salah satu lembaga institusi milik pemerintah yang mempunyai tugas dibidang layanan dan informasi. Dalam hal ini, tentunya pegawai instansi pemerintah di tuntut untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat sesuai fungsinya yaitu sebagai aparatur Negara yang siap memberikan kontribusi bagi masyarakat dan Negara sesuai dengan bidangnya masing – masing. Pada akhir tahun 2015, Kominfo Jawa Timur berhasil meraih delapan prestasi bergengsi. Seperti diketahui, selama tahun 2015 Diskominfo berhasil meraih delapan prestasi.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diawali dengan Indonesia *Smart Nation Award* 2015 dalam kategori Provinsi Besar Terbaik II Predikat pada tanggal 20 Oktober 2015, dilanjutkanpenghargaan SAKIP dengan Nilai Apada tanggal 28 Oktober 2 015. Penghargaan dari Badan Koordinasi Hubugan Masyarakat Kementerian Kominfo sebagai terbaik satu Anugerah Media Huas 2015 Kategori Cinderamata Utama pada tanggal 18 November 2015 dan penghargaan dari PPID Award Jatim sebagai PPID Pelopor pada tanggal 14 Desember 2015. Penghargaan dari Komisi Informasi Pusat sebagai peringkat kedua setelah Provinsi Aceh pada tanggal 15 Desember 2015, SIBAKU (Sistem Akutansi Berbasis Akrual) dengan predikat tidak ada permasalahan dan selesai (Dinas Kominfo diantara 20 SKPD dan BPKAD). Penganugerahan Predikat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik menurut UU No. 25 tahun 2009 dari Ombudsman tanggal 16 Desember 2015 di Hotel Aryaduta Jakarta, serta hasil audit Inspektorat Pengelolaan Keuangan tidak bermasalah dengan predikat tuntas pada tanggal 23 Desember 2014. Dalam prestasi yang telah di raih oleh Kominfo Jawa timur tersebut dapat diasumsikan bahwa instansi tersebut memiliki kualitas pegawai yang tinggi maupun iklim kerja yang bagus, ataupun hubungan dan dukungan yang haromonis antara instansi dan pegawainya.

Mengingat bahwa keterikatan kerja seorang karyawan adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, maka informasi tentang kinerja perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seorang karyawan. Keterikatan kerja akan terbentuk apabila ada hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Menurut Khan dalam (May & dkk,2004) work engagement dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai angoota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan kerja yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Hasil survey *engagement* yang dilakukan oleh Kenexa Institute (2012) menemukan bahwa dari dua puluh delapan Negara, yang salah satunya Indonesia, hanya india saja yang skor engagementnya termasuk dalam kategori tinggi, yaitu 77% sedangkan Negara Negara lainnya kebanyakan termasuk dalam kategori *engagement* yang moderate dan *low moderate*. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata *engagement* di berbagai Negara masih rendah dan perlu ditingkatkan karena dengan adanya pegawai yang *engaged* tentunya akan dapat memberikn keuntungan bagi perusahaan.

Hasil- hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan hasil yang positif bagi karyawan maupun organisasi. Dampak dari adanya *engagement* pada kinerja bisnis dari beberapa studi seperti penelitian oleh *Corporate Leadership Council* menemukan bahwa engagement menyumbangkan 40 % bagi peningkatan kinerja, Sementara karyawan yang berkomitmen tinggi berusaha 57% lebih keras dalam pekerjaannya, performanya 80% lebih baik dan 87%

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurang mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Studi dari Watson Wyatt (2006, CIPD,2009) bahwa dari 115 perusahaan menyatakan bahwa perusahaan dengan *engagement* yang tinggi mencapai kinerja *financial* empat kali lebih besar dibandingkan perusahaan dengan *engagement* yang rendah. Hasil penelitian CIPD (2006) menunjukkan bahwa pegawai yang *engaged* kinerjanya lebih baik daripada yang lain, lebih mungkin untuk merekomendasikan organisasi mereka ke yang lain, kemungkinan yang rendah untuk keluar, mengalami kepuasan kerja yang meningkat dan lebih memiliki sikap dan emosi yang positif terhadap pekerjaan. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan level *engagement* memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan.

Peningkatan angka *work engagement* pada karyawan akan memberikan dampak baik bagi organisasi. Bakker dan Demerouti (2006) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* yang lebih tinggi akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif, dan mau untuk bekerja ekstra. Sementara itu ahli lain menyatakan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan memiliki inisiatif personal, perilaku yang proaktif, serta motivasi untuk belajar (Salanova & Schaufeli,2003 dalam Wefald,2008). Berdasarkan hasil hsail penelitian dapat terlihat bahwa *work engagement* merupakan aspek penting yang perlu untuk dimiliki karyawan dalam organisasi. Karyawan yang kreatif, produktif, proaktif, serta memiliki motivasi yang tinggi akan membantu meningkatkan produktivitas organisasi.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan penelitian yang dilakukan Gallup pada tahun 2011 sampai 2012 menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan secara global hanya 13% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Jumlah ini menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun 2009-2010 yang menyebutkan hanya 11 % karyawan yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya. Meskipun mengalami peningkatan, jumlah karyawan yang *engaged* dengan pekerjaanya masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged* . Gallup menyebutkan jumlah karyawan yang *not engaged* mencapai jumlah 63 % sedangkan karyawan yang *actively disengaged* berjumlah 24 %. Di Indonesia, Gallup menyebutkan hanya sekitar 8% karyawan yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya berjumlah sekitar 77 % dan karywan yang *actively disengaged* berjumlah sekitar 15 % .

Tolman & Wiker berpendapat bahwa karyawan yang *disangaged* dengan pekerjaanya akan menambah biaya pengeluaran organisasi. Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya,berusaha untuk keluar, mengeluarkan usaha yang sedikit, memliki jumlah ke tidak hadiran yang lebih benyak,dan menimbulkan turnover lebih pada organisasi. Karyawan yang *disengaged* tentu saja menambah biaya yang dikeluarkan organisasi untuk training karywan baru dan kompensasi untuk karyawan. Jika dari waktu ke waktu terdapat banyak karyawan dengan *work engagement* yang rendah tentu

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saja hal tersebut dapat merugikan organisasi, selain menambah pengeluaran organisasi, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah juga mengurangi peroduktivitas organisasi.

Albrecht (2010) dalam bukunya *Handle of Employee engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan *engagement* yang juga digunakan dalam konsep *work engagement* antara lain dengan meningkatkan kepercayaan karyawan kepada organisai bahwa organisasi menhargai konstribusi mereka atau yang disebut dengan *perceived Organizational Support* (POS).

Persepsi karyawan mengenai tingkat organisasi menghargai konstribusi yang dilakukan dan peduli terhadap *well being* karyawann disebut *perceived organizational support* (Eisenberger dkk, 1986). Organisasi perlu menyadari, bahwa *work engagement* pada karyawan tidak muncul begitu saja. Karyawan perlu mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi. Saat karyawan mempunyai persepsi ia mendapatkan dukungan serta penerimaan yang baik dari organisasi, maka karyawan akan mampu memusatkan perhatiannya pada pekerjaan sehingga mampu bekerja secara optimal. *Senior Core faculty* Sekolah Tinggi PPM Management, Dwi Idawati, menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi perlu untuk menyiapkan suatu sistem yang mampu memberikan keuntungan baik bagi organsisasi maupun karyawan. Keuntungan bagi

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi berupa produktivitas yang meningkat dan engagement karyawan yang tinggi. Bagi karyawan, keuntungan yang didapat berupa kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan memiliki kesejahteraan yang baik. Dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan bisa berbentuk kesejahteraan karyawan, memberikan reward ataupun memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.

Berdasarkan data dan penelitian diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut akan hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada PNS di Dinas Kominfo Jawa timur.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik meneliti tentang hubungan antara *percieved organizational support* dengan *work engagement* pada PNS. Sehingga, rumusan masalahnya sebagai berikut :

"Apakah ada hubungan antara *percieved organizational support* dengan *work engagement* pada PNS ?"

C. TUJUAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *percieved organizational support* dengan *work engagement* pada PNS.

D. MANFAAT

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memperoleh manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan :

a. Bagi organisasi, dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan evaluasi kebijakan atau peraturan tentang keterikatan kerja dan kesejahteraan karyawan yang diterapkan di perusahaan.
b. Bagi karyawan, dapat memberikan sikap yang positif ketika bekerja sehingga merasakan kepuasan disaat bekerja dan meningkatkan rasa kepercayaan kepada perusahaan.

Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, khususnya mengenai hubungan *percieved organizational support* dan *work engagement*, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian yang akan dilakukan.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian tentang hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* pada PNS sepengetahuan peneliti belum pernah diteliti, namun ada beberapa penelitian sebelumnya yang mirip dengan penelitian ini. Beberapa yang mirip dengan penelitian ini diantaranya:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian terkait POS pernah dilakukan oleh Grace Susilowati Man dkk (2013) dari Universitas Airlangga. Penelitian tersebut dilakukan pada 165 guru swasta. Dari hasil uji efektivitas menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai <0.05. Restiani (2013) menyebutkan adanya hubungan yang cukup kuat antara *perceived organizational support* dengan keterikatan kerja dan secara bersama-sama *self-efficacy* dan *perceived organizational support* berhubungan dengan cukup kuat dengan keterikatan kerja. *Perceived organizational support* berhubungan positif dengan keterikatan karyawan PT. Para Bandung Propertindo. Populasi penelitian adalah karyawan departemen operation unit theme park PT. Para Bandung Propertindo yang berjumlah 170 orang, dan sampel yang dipakai berjumlah 119 orang yang diambil menggunakan rumus slovin. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang akan diukur, yaitu keterikatan karyawan dan *perceived organizational support*. Perbedaan penelitian ini terletak pada populasi, sampel dan waktu penelitian.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013). Hasil penelitian menyebutkan bahwa konflik keluarga kerja tidak mempengaruhi keterikatan kerja seseorang. Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik keluarga-kerja dengan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keterikatan kerja. Dalam hasil uji hipotesis penelitian juga disebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Penelitian juga menyebutkan bahwa pekerja dengan persepsi yang sangat tinggi berasosiasi .

Sedangkan penelitian lain terkait dilakukan oleh A.Gokul, dkk (2012) dalam *AMET International Journal of Pschcology* yang mengkaitkan antara keterikatan kerja dengan *affective commitment*. Penelitian tentang *work engagement* juga dilakukan oleh Rochimah Imawati, dkk (2011). Penelitian tersebut membahas pengaruh antara Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Akmala Hadita (2011), penelitian tersebut menggunakan variable *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara *POS* dan *OCB*.

Peneilitian selanjutnya dilakukan oleh Rina Kurnia Sari (2013), Hasil penelitian yang didapat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *POS* dengan *Employe Engagement*. Dengan Skor nila r sebesar 0.656 p= 0.000 ($p<0.05$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gokul (2010) dengan subjek berjumlah 102 karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai positif adanya hubungan antara *engagemen* dan komitmen afektif. Setelah itu penelitian yang lebih luas

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang keterikatan kerja dilakukan oleh Jonathan Giovanni (2012). Penelitian ini menghubungkan beberapa variabel diantaranya kepuasan dan komitmen kerja. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa work engagement memiliki nilai sebesar 14,8 % dalam mendorong kinerja seorang karyawan.

Hal yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang pernah ada adalah penelitian ini menghubungkan langsung antara *Perceived Organizational Support* dan *Work engagement*. *Perceived Organizational Support* merupakan variabel yang diharapkan mampu menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi terhadap karyawan dan mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal lain yang menjadikan penelitian ini berbeda adalah subjek penelitian yaitu pegawai negeri sipil, dimana persepsi masyarakat indonesia saat ini bahwa orang yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil mempunyai jaminan kesejahteraan dari Negara.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Work Engagement

1. Definisi *Work Engagement*

Telah banyak studi yang dilakukan mengenai *engagement,* tetapi sampai saat ini belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai *engagement* , begitu juga dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda-beda (Kular, Gatenby, Rees, Soane, & Truss, 2008). Oleh karena itu penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement,* seperti Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010).

Konsep *engagement* pertama sekali diperkenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya.

Kahn (1990) juga berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi.Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan.Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja.Namun demikian, meskipun Kahn memberikan model teoritis yang kompherensif dari kehadiran psikologis, ia tidak mengusulkan operasionalisasi dari konstruk *engagement* ini. Selain itu, model *engagement* Kahn ini, belum teruji secara empiris di konteks yang berbeda dan diantara kelompok – kelompok pekerjaan lainnya dan inilah yang menjadi salah satu kelemahannya (Chugtai, 2010).

Pendekatan kedua mengenai konsep *engagement* berasal dari

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

literatur mengenai *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001). Maslach dkk. (2001) mendefinisikan *work engagement* sebagai lawan dari *burnout,* dimana *engagement* sebagai keadaan emosional yang menetap (persisten), dikarakteristikkan dengan adanya level yang tinggi dalam aktivasi dan kesenangan. Maslach & Leiter (1997; Schaufeli & Bakker, 2003) berasumsi bahwa *engagement* dan *burnout* membentuk kutub-kutub yang berlawanan dalam suatu kontinum kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan, dimana *burnout* sebagai kutub negatif dan *engagement* sebagai kutub positif. Namun demikian, meskipun penelitian *burnout* memberikan perkembangan terhadap operasionalisasi definisi *engagement* asumsi mengenai *burnout* dan *engagement* merupakan kutub-kutub yang saling berlawanan belum begitu diterima dan penggunaan instrument tunggal, yaitu Maslach Burnout Index (MBI) untuk membuktikan konsep tersebut masih dipertanyakan dalam penelitian lain (Lee, 2012). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) menyediakan pendekatan ketiga bagi *engagement* dengan memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori kontinum *engagement-burnout.* Mereka mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Schaufeli dkk (2002) membedakan *engagement* dari konstruk-konstruk peran pekerjaan lainnya, dimana daripada keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih menetap (persisten) dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu. Definisi *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) ini, merupakan definisi yang lebih luas dan lebih sering digunakan dalam studi penelitian (Lee, 2012). Selain itu, model *work engagement* Schaufeli dkk (2002) memiliki dasar teori yang kuat dibandingkan teori *engagement* lain (Chugtai, 2010).

Brown, (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu

Berdasarkan uraian di atas, mengacu pada pendapat Schaufeli dkk.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2002), maka definisi *work engagement* dalam penelitian ini adalah keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

Work engagement lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang begerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Mujiasih, 2012) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006) mendefinisikan *engagement* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *Absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi **.**

2. **Aspek- Aspek *Work Engagement***

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan adanya *vigor, dedication* dan *absorption.* Berdasarkan definisi ini, Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonseptualisasikan aspek-aspek dari *engagement,* sebagai berikut :

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan 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.

c. *Absorption* (absorpsi)

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (dalam Mujiasih, 2012), *work engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu:

a. *Work engagement* sebagai energi psikis

Dimana karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. Keterikatan kerjamerupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b.*Work engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain. Keterikatan kerja terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil.

Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa:

1) Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
2) Karyawan yang *engaged* tidak terikat pada "*job description*", mereka focus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
3) Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
4) Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

3. Konsep-Konsep yang Berkaitan Dengan *Work Engagement*

Dalam literatur akademik, terdapat beberapa konsep yang dihubungkan dengan *engagement,* tetapi konsep-konsep tersebut tidak sama dengan *engagement* (Saks, 2006), diantaranya :

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Flow*

Flow merupakan sensasi menyeluruh yang dirasakan seseorang ketika mereka bertindak dengan penuh keterlibatan (Csikszentmihalyi, 1975; May, Gilson, & Harter, 2008). Ketika seseorang berada dalam keadaan *flow* dibutuhkan sedikit kontrol kesadaran untuk tindakan mereka. Individu membatasi perhatian mereka kepada stimulus khusus. Mereka kehilangan kesadaran mengenai diri mereka sendiri karena sudah terlarut dengan aktivitas itu sendiri. Individu yang mengalami *flow* tidak membutuhkan *reward* eksternal atau tujuan untuk memotivasi mereka selama aktivitas tersebut menghadirkan tantangan-tantangan yang konstan. Jika konsep *flow* semata dinilai sebagai keterlibatan kognitif dengan suatu aktivitas dan menghadirkan pengalaman puncak yang unik dari keterlarutan kognitif menyeluruh (May dkk., 2004), *engagement* lebih digambarkan sebagai keadaan afektif-kognitif yang menetap dan tidak fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli dkk., 2002).

b. *Workaholism*

Pekerja yang *engaged* bekerja keras karena pekerjaannya menantang dan menyenangkan, bukan karena mereka didorong oleh desakan kuat dari dalam diri yang tidak dapat dilawan (Schaufeli & Bakker, 2010).

c. Organizational Commitment

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Work engagement juga sering didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2005; Kular dkk, 2008). Menurut Maslach dkk. (2001) komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dan kedekatan terhadap organisasi mereka, sedangkan *work engagement* bukanlah sikap, melainkan derajat dimana individu berminat dan terserap dalam kinerja peran mereka. Disamping itu, komitmen fokus pada organisasi, sedangkan *work engagement* fokus pada tugas-tugas.

c. *Organizational Citizen Behavior*.

Saks (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan kesadaran dan perilaku informal yang dapat menolong rekan kerja dan organisasi, sedangkan fokus *engagement* adalah kinerja peran formal seseorang dibandingkan peran ekstra dan perilaku sadar. Selain itu, OCB fokus pada karakteristik dan perilaku individu, dibandingkan organisasi.

d. *Job Involvement*

Work engagement juga berbeda pula dengan *job involvement*, dimana *job involvement* merupakan hasil dari penilaian kognitif mengenai kebutuhan pemuasan kemampuan dari pekerjaan dan mengikat gambaran diri seseorang, sedangkan *work engagement* melibatkan penggunaan secara aktif emosi dan perilaku disamping kognisi (May, Gilson, & Harter, 2004; Saks, 2006).

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Faktor- Faktor yang Mendorong *Work Engagement*

Albrecht (2010) dalam bukunya *Handle of Employee Engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan *engagement* yang dapt digunakan juga dalam konsep *work engagement*. Berbagai penelitian telah meneliti faktor-faktor yang menjadi pendorong *work engagement.* Berikut ini dirangkum beberapa faktor pendorong dari berbagai penelitian, diantaranya sebagai berikut :

a. *Job Characteristic*

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa kebermaknaan psikologisdapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham, yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback.* Menurut Kahn, pekerja akan lebih *engaged* apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut.

b. *Perceived Organizational and Supervisor Support*

Variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah peresepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap dukungan supervisor. POS mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social exchange theory* (SET). SET merupakan norma timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi. POS menciptakan sebuah kewajiban karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. POS dapat membawa pada hasil yang postitif yaitu melalui *engagement.* Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari SET sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Saks, 2006).

c. *Reward and Recognition*

Kahn (dalam Saks, 2006) mengungkapkan bahwa individu bervariasi dalam *engagement* mereka sesuai dengan bagaimana fungsi mereka mempersepsikan keuntungan yang diterima dari perannya. Pekerja akan lebih mungkin untuk *engaged* dalam pekerjaan sejauh mana mereka mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari *rewards* dan rekognisi bagi kinerja peran mereka.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. *Distributive Justice-Procedural Justice*

Distributive justice merupakan persepsi terhadap keadilan sebuah keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, mereka akan lebih mungkin untuk merasa wajib adil untuk berperforma dalam peran mereka dengan memberikan diri mereka sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar (Saks, 2006).

e. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan

sejauh mana karyawan merasa mampu menyuarakan ide mereka, manajer mendengar pandangan karyawannya dan menghargai kontribusi dari karyawan, kesempatan karyawan untuk mengembangkan pekerjaan mereka, dan sejauh mana organisasi perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan *engagement* (Robinson, 2004).

f. Komunikasi

Perusahan harus mengikuti kebijakan pintu terbuka. Harus ada komunikasi ke atas dan ke bawah dengan jalur komunikasi yang tepat dalam organisasi. Jika karyawan diizinkan dalam memberikan pembuatan keputusan dan benar-benar di dengar oleh pemimpinnya, maka level *engagement* akan tinggi (Vazirani, 2007).

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Kepemimpinan

Organisasi yang sukses menghargai setiap kualitas dan kontribusi karyawan tanpa menghiraukan level pekerjaan mereka (Vazirani, 2007). Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengembangkan *engagement* dengan menunjukkan karakteristik yang mendorong *engagement*, seperti mau berbagi visi organisasi dan menjadi *supportive* (Taran, Shuck, Gutierrez, & Baralt, 2009).

h. *Health and Safety*

Penelitian telah mengindikasikan bahwa level *engagement* rendah jika karyawan merasa tidak aman ketika bekerja. Oleh sebab itu, organisasi seharusnya membuat metode dan sistem yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan karyawan (Vazirani, 2007).

i. *Job Satisfaction*

Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi karyawan yang *engaged*. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan membuat suatu tujuan karir dimana hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka dan otomatis akan puas dengan pekerjaannya (Vazirani, 2007).

j. Kepercayaan dan Integritas

Seorang manajer harus mengkomunikasikan dengan baik dan memegang perkataannya (*The Conference Board* dalam Siddhanta &

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Roy, 2010). Karyawan yang mempercayai pemimpin-pemimpin di organisasi karena pemimpin yang mengatur irama dari kebudayaan organisasi dan menginspirasi kinerja dan komitmen yang tinggi akan mendorong *engagement*. Kepercayaan yang tinggi pada manajer dan pemimpin-pemimpin senior berhubungan dengan skor *engagement* yang tinggi (Blessing White, 2010).

Sedangkan Menurut Federman (2009) bahwa *employee engagement* juga dapat
dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

a. Kebudayaan (*Cultuure*)

b. Indikator Sukses (*Success Indikators*)

c. Pengertian Prioritas (*Priority Setting*)

d. Komunikasi (*Communication*)

e. Inovasi (*Innovation*)

f. Penguasaan Bakat (*Talent Acquisition*)

g. Peningkatan Bakat (*Talent Enhancement*)

h. Insentif dan Pengakuan (*Incentives and Acknowledgement*)

i. Pelanggaran (*Cusomer-Centered*)

Menurut Thomas (2009) *engagement* dapat dipengaruhi oleh empat *intrinsic rewards*, yaitu: Kebermaknaan (*A Sense of Meaningfulness*), Pilihan (*A Sense of Choice*), Kemampuan (*A Sense of Conpetence*), dan Kemajuan (*A Sense of Progress*). Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrins

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2003) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan:

a. *Senior Management* yang memperhatikan keberadaan karyawan

b. Pekerjaan yang memberikan tantangan

c. Wewenang dalam mengambil keputusan

d. Perusahaan/ organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan

e. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier

f. Reputasi perusahaan

g. Tim kerja yang solid dan saling mendukung

h. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima

i. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.

j. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

5. Ciri – ciri Keterikatan Kerja

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/ perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya

b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri

c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan

d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata "cukup baik", mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untukmenyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengkoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

a. *Say* – secara konsisten bebicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Stay* – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain

c. *Strive* – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi

Robertson, Smythe (2007) berpendapat bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan da berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Schaufeli, Taris & Rhenen,, 2008).

Leiter & Bakker (2010), ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan. Lebih lanjut, *work engagement* merefleksikan energi karyawan yang dibawa dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

B. *Perceived Organizational Support* (POS)

1. Definisi POS

*Perceived organizational support (*POS*)* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) dalam jurnal Wu Wann Yih dan Sein Htaik (2011) bahwa *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penelitian Eisenberger *et al* dalam jurnal Wu Wann Yih dan Sein Htaik (2011) menyatakan bahwa karyawan menganggap

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauh mana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan *socio-emotional* mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasinya dengan baik.

Sedangkan Menurut Robbins (2008, p103) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi mengahargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa POS adalah sejauh mana dukungan organisasi yang dirasakan karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang akan mempengaruhi dukungan karyawan terhadap organisasinya.

2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi POS

Sigit (2003) menjelaskan beberapa faktor kompleks yang masuk dalam persepsi di antaranya:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- *Hallo Effect* ialah memberikan tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. *Halo effect* juga dapat diartikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.
- *Attribution*, Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.
- *Stereotyping* ialah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tau bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.
- *Projection* **,** ialah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang yang di persepsi.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan *perceived organizational support*. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger 2002). Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada *perceived organizational support* dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Cropanzo dan Greenberg (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

2. Dukungan *supervisor / Atasan*

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

   Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

   a. Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan *perceived organizational support* (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).
   b. Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002).
   c. Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support* (Griffith dkk., dalam Eisenberger and Rhoades, 2002).

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Peran *stressor*. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan *(role-conflict*) (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades &Eisenberger, 2002).

Sedangkan *Perceived organizational support* dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai (Eisenberger, dalam Yojana, 2011).

1. Sikap organisasi terhadap ide pegawai

Perceived organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide yang disampaikan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja di organisasi tersebut akan memiliki penilaian

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, penilaian akan menjadi negatif bila organisasi selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah

Perceived organizational support juga dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap pegawai yang mengalami masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai tersebut.

3. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai.

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *perceived organizational support* pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja di dalamnya, akan melihat upaya ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukugan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

4. Indikator *Perceived Organizational Support*

Variable *perceived organizational support* ini diukur melalui beberapa indicator yang dikembangkan oleh Eisenberger et al (1986), yakni :

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Organisasi menghargai konstribusi karyawan.
b. Organisasi tidak akan mencari karyawan yang lain untuk menggantikan posisinya dengan gaji yang lebih rendah.
c. Organisasi cukup memeberi pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan.
d. Organisasi mempertimbangkan sungguh sungguh tujuan dan nilai nilai karyawan.
e. Organisasi akan menanggapi keluhan dari karyawan.
f. Organisasi menanggapi kepentingan karyawan ketika membuat keputusan yang akan mempengaruhi karyawan.
g. Organisasi bersedia memeberi bantuan ketika karyawan membutuhkan
h. Organisasi sungguh peduli dengan kesejahteraan karyawan.
i. Organisasi peduli dengan kepuasan kerja karyawan.
j. Organisasi tidak mengambil keuntungan dari karyawan.
k. Organisasi mengahargai dan membanggakan prestasi karyawan.
l. Organisasi memperhatikan ruang lingkup kerja karyawan.

Eisenberger dan Rhoades (2002: 698–714), mengajukan statemen berdasarkan hasil penelitian meta analisis bahwa dimensi *perceived organizational support* meliputi:

1. *Fair organizational procedures*, yang meliputi kebijakan organisasi dan keadilan/persamaan dalam perlakuan
2. *Supervisor support* atau dukungan pimpinan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.*Favorable rewards* dan *job conditions* yang meliputi: *Recognition, pay,* dan *promotions, job security,* otonomi pekerjaan dan prosedur kerja, *job-related stressors, work overload, training.*

Berdasarkan beberapa pernyataan menurut ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *perceived organizational support* yang sesuai dan mewakili penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut: dukungan keadilan dalam kebijakan, dukungan *supervisor*/pimpinan, dan dukungan kesejahteraan.

C. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work engagement*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2008), *perceived organizational support* merupakan teori dukungan organisasi yang beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai konstribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Saks (2006) berpendapat bahwa POS dapat membawa pada hasil yang postitif yaitu melalui *engagement.* Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari *social exchange theory* sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Albrecht (2010) dalam bukunya *handle of Employee engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan engagement yang dapat digunakan juga dalam konsep *work engagement* diantaranya adalah *Job Characteristic, Perceived Organizational Support, Reward and recognition*, kepemimpinan, komunikasi, *job satisfaction*, kepercayaan dan intregitas.

Dari sini dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu factor pendorong untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Selain itu, beberapa penelitian juga membuktikan bahwa adanya hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *work engagement* yang dilakukan oleh Grace Susilowati dan Cholichul Hadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement*.

D. Landasan Teoritis

Eisenberger dan Roades (2002) mendefinisikan *Perceived Organizational Support* sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi member dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan.

Khan (1990) berpendapat rasa aman secara psikologis melibatkan rasa mampu untuk menunjukkan dan melibatkan diri pada pekerjaan tanpa konsekuensi negative. Salah satu aspek penting rasa aman berasal dari perhatian dan dukungan yang ditunjukkan oleh organisasi. Secara empiris, Khan (1990) menemukan bahwa dukungan manajemen dapat memajukan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rasa aman secara psikologis. Anggota organisasi yang merasa aman dalam lingkungan kerjanya dicirikan oleh keterbukaan dan dukungan. Lingkungan yang mendukung memungkinkan anggotnaya untuk mencoba hal hal baru dan meskipun gagal anggota organisasi tidak merasa takut atas konsekuensi negative (Khan, 1990).

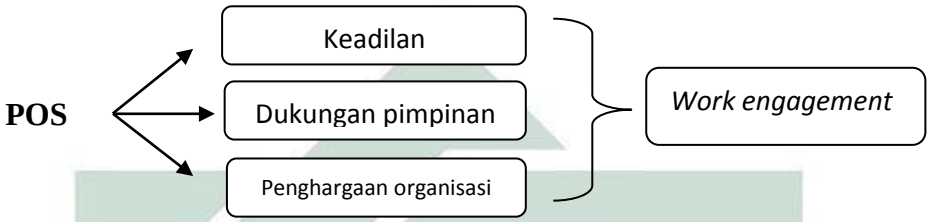
Salah satu variabel yang memiliki esensi dukungan sosial adalah *perceived organizational support*. POS mengacu pada kepercayaan umum bahwa organisasi menghargai konstribusi karyawannya dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Lebih spesifik, POS menciptakan tanggung jawab bagi karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Rhoades et al, 2001).

Saks (2006) berpendapat bahwa POS dapat membawa pada hasil yang postitif yaitu melalui *engagement.* Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari social exchange theory sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan rujukan dari Khan (1990) dan Maslach et al. (2001), Saks (2006) menetapkan enam anteseden *work engagement*. Dari keenam atenseden tersebut, kajian empiris Sakas (2006) menunjukkan hanya *job characteristic* dan POS yang memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat 3 dimensi

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam *perceived organizational support*, yaitu keadilan, dukungan pimpinan dan penghargaan organisasi.



Beberapa penelitian juga membuktikan adanya hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*, salah satunya yang dilakukan oleh Grace Susilowati dan Cholichul Hadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement*.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : tidak ada hubungan antara *perceived organizational Support* dan *work engagement* pada PNS Di Dinas Kominfo Jawa Timur.

Ha : ada hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada PNS Di Dinas Kominfo Jawa Timur.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang dapat berubah-ubah dan mempunyai nilai yang berbeda-beda (Turmudi dan Sri Harini, 2008). Sedangkan menurut Sugiyono (1997), variabel adalah suatu atribut atau sifat aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, diantaranya:

1) Variabel independen

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Perceived Organizational Support*.

2) Variabel dependen

Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Work Engagement*.

2. Definisi Operasional

1.) *Work Engagement* merupakan tingkat perilaku semangat kerja, keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja yang diukur menggunakan skala *Work Engagement* dengan aspek meliputi: *vigor, Dedication, Absorption*

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.) *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan tingkat persepsi dan keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka danpe duli tentang kesejahteraan mereka.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1997).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. Terpilihnya Dinas Kominfo sebagai tempat penelitian ini dikarenakan Kominfo berhasil meraih prestasi sebagai dinas terbaik dalam bidang pelayanan pada masyarakat di Jawa Timur, serta delapan prestasi yang diraihnya pada tahun 2015 diantaranya yaitu kategori Provinsi Besar terbaik dalam *Smart Nation Award*, Pelayanan masyarakat terbaik dalam Anugerah Media Humas dan lain sebagainya. Tentunya, untuk menghasilkan prestasi tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi serta adanya hubungan baik antara instansi dan karyawan sehingga membentuk iklim kerja yang baik. Sehingga alasan ini yang membuat peneliti tertarik

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengambil penelitian di KOMINFO. Sedangkan data pegawai per oktober adalah sebagai berikut, laki laki berjumlah 99 dan wanita berjumlah 54, usia berkisar antara 25 – 59 tahun yang menempati beberapa jabatan di Dinas Kominfo Jatim. Sehingga total jumlah pegawai 153.

2. Sampel

Sugiyono (1997), sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila responden dalam populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, sebaliknya jika responden populasi kurang dari 100, maka semua responden dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2006).

Karena populasinya lebih dari 100, maka peneliti akan mengambil 50 % dari populasi yang ada sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 76 orang.

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik penarikan *non probability sampling design* yaitu menggunakan *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2012) yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sebagai pertimbangan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yakni:

1. Laki-laki atau perempuan

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pegawai yang masih aktif dalam instansi tersebut setidaknya tidak dalam masa cuti atau apapun.

Sebagai rinciannya dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1
Pengambilan sampel berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kabid Pengembangan TI	14
2.	Kabid Diseminasi dan Informasi	11
3.	Kabid Jaringan dan Komunikasi	12
4.	Kabid Pemberdayaan TIK	12
5.	Kabid Pos dan Telekomunikasi	13
6.	Kabid Pengelolaa Infrastuktur TIK	13
TOTAL		76

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2011)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua model skala dalam mengukur variabel. Skala *Work Engagement* yang digunakan adalah *Rating Scale*. Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena itu, *rating scale* ini mengukur persepsi responden terhadap fenomena. (Sugiyono, 2011)

Sedangkan untuk memperoleh data *Perceived Organizational Support*, penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Metode skala digunakan karena data yang ingin diungkap berupa konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem (Azwar, 2013). Dalam skala *Likert* terdapat pernyataan-pernyataan yang terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap), dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap).

Tabel 2
Skor Skala *Likert*

Kategori Jawaban	*Favorable*	*Unfavorable*
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (AS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (ATS)	1	4

1. Skala *Work Engagement*

Alat pengukuran *Work Engagement* ini menggunakan modifikasi skala ahli yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

skala yang terdiri dari 17 aitem, terdiri dari 17 aitem favorabel yaitu terdiri dari:

Tabel 3
Blue Print Skala *Work Engagement*

DIMENSI	INDIKATOR	AITEM - AITEM	BOBOT	
		F	UF	Jumlah (%)
1. *Vigor*	curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja	1,15		11,77%
	keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu urusan	4		5,89%
	tekun dalam menghadapi kesulitan kerja	17		5,89%
	kemauan untuk menginvestasikan segala	8		5,89%
	upaya dalam suatu pekerjaan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan	12		5,89%
2.*Dedication*	merasa terlibat dalam pekerjaan	2		5,89%
	Antusiasme	5		5,89%
	memiliki rasa kebanggan, inspirasi dan tantangan	7, 10, 13		17,64%
3. *Absorption*	karyawan selalu dalam konsentrasi penuh	6		5,89%
	serius terhadap suatu pekerjaan	9		5,89%
	bekerja selalu merasa waktu begitu cepat	3, 11		11,77%
	menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan Pekerjaan	14, 16		11,77%
Jumlah	17			100 %

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *Perceived Organizational Support* menggunakan tiga dimensi yang disampaikan oleh Roadhes dan Esisenberger (2002), yaitu keadilan, dukungan atasan dan dukungan kesejahteraan karyawan. Skala ini terdiri dari 24 aitem favorabel dan 18 aitem unfavorabel, sehingga total aitem 35 sebagaimana *blue Print Perceived Organizational Support* adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Blueprint skala *Perceived Organizational Support*

DIMENSI	INDIKATOR	AITEM-AITEM	BOBOT	
		F	UF	Jumlah (%)
Dukungan Keadilan	Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi	2,6,12,	8	11,9%
	Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir	20,29,33	31	11,9%
Dukungan atasan / supervisor	Atasan memberikan arahan dalam bekerja	22,1,17	18	11,9%
	Penghargaan atas eksitensi	28,15,3,26	34,27	19%
	Atasan tanggap dalam keluhan dan pendapat bawahan	5,7,32,	9,	9%
Dukungan Kesejahteraan Karyawan	Adanya kepedulian organisasi kepada kesejahteraan karyawannya	4,19,13,16,25	35,11	19%
	Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	14,10,	21	9%
	Adanya kepedulian organisasi terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerjakaryawan	24,30,	23	9%

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jumlah	35	100%

Untuk menentukan skor terhadap subjek maka ditentukan norma penskoran dengan empat alternatif jawaban. Menurut Arikunto (2006), ada kelemahan dengan lima alternatif jawaban, karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah R (ragu-ragu), karena jawaban dirasa paling aman dan paling gampang. Oleh karena itu peneliti menghilangkan jawaban R (ragu-ragu), sehingga pilihan alternatif jawaban hanya empat saja.

D. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas

Alat ukur *work engagement* dan *perceived organizational support* ini diuji validitasnya dengan menggunakan *Software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16. Validitas menyatakan derajat kesesuaian antara kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan kondisi di lapangan. Penilaian kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan (Azwar, 2005). Biasanya digunakan batasan *corrected item-total correlation* $\geq$ 0,367. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,367 daya bedanya dianggap memuaskan, aitem yang memiliki *corrected item-total correlation* kurang dari 0,367 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsisten) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau di ukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam artian yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Reliabilitas berasal dari kata *Reliability* yang memiliki nama lain keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut sebagai *reliable* (Azwar, 2008). Reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan tujuan mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subyek pada waktu pengukuran yang sama (Azwar, 2008).

Azwar (2002), menyatakan bahawa tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefesien reliabilitas. Semakin tinggi koefesien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefesien reliabilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam uji reliabilitas menggunakan *cronbachs alpha* dengan kaidah sebagai berikut :

0,000-0,200 : Sangat tidak *reliable*

0,210-0,400 : Tidak *reliable*

0,410-0,600 : Cukup *reliable*

0,610-0,800 : *Reliable*

0,810-1,000 : Sangat *reliable*

Berdasarkan hasil uji estimasi reliabilitas menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sience (SPSS)* versi 16 *For Windows* didapatkan nilai koefesien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dinyatakan reliabel sebagai instrumen pengumpulan data pada skala *perceived organizational support.*

E. Teknik Analisis Data

Analisis data tentang hubungan *perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* ini menggunakan analis korelasi *Product Moment.* Beberapa hal yang harus dipenuhi ketika menggunakan analisis ini adalah, data dari kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio) dan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Muhid 2012). Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji analisis korelasi data yang perlu dilakukan adalah melakukan uji normalitas data.

Korelasi tersebut bisa secara korelasional dan juga bisa secara kausal. Jika korelasi tersebut tida menunjukkkan sebab akibat, maka korelasi tersebut dikatakan korelasional, artinya sifat hubungan variabel

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu dengan variabel lainnya tidak jelas mana variabel sebab dan mana variabel akibat. Sebaliknya, jika korelasi tersebut menunjukkan sebab akibat, maka korelasinya dikatakan kausal, artinya variabel yang satu merupakan sebab, dan variabel lainnya merupakan akibat (Muhid, 2012).

Salah satu analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson atau *Product Moment Correlation*. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

a. Data kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio)
b. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berkaitan dengan besaran harga koefisien korelasi, harga korelasi berkisar dari 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi harga korelasinya maka semakin kuat korelasinya. Selain itu, tanda positif dan negatif pada harga korelasi juga memiliki pengaruh. Tanda positif (+) menunjukkan adanya hubungan searah atau berbanding lurus. Tanda negatif (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan atau berbanding terbalik (Muhid, 2012).

Uji korelasi *Product Moment* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian merupakan data berbentuk kuantitatif (interval dan rasio) dan juga penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara dua variabel dengan bantuan Program SPSS *For Windows* versi *16.00*.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rumus dari uji korelasi *Product Moment* adalah :

$$rxy = \underline{\Sigma\, xy}$$

$$\sqrt{(\Sigma\, x2y2}$$

Keterangan :

rxy = Korelasi antara variabel x dan y

$x = (Xi - \bar{X})$

$y = (Yi - \bar{Y})$

Sebelum melakukan analisis data , maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik. (Muhid, 2012).

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetaui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistik yang di gunakan untuk uji normalitas biasanya adalah menggunakan persamaan dari Kolmogorov-Smirnof, Shapiro-Wilk dan Lilliefor. Hasil uji normalitas adalah apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah di gunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas ini juga bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melakukan pengujian normalitas melalui skor residual yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2001).

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan yang linier, antara variabel bebas dan terkait. Selain itu, uji linierias ini tidak diharakan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan variabel terkait yaitu jika $p > 0.05$ maka hubungannya linier , Jika $p < 0.05$ maka hubungan tidak linier.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subyek

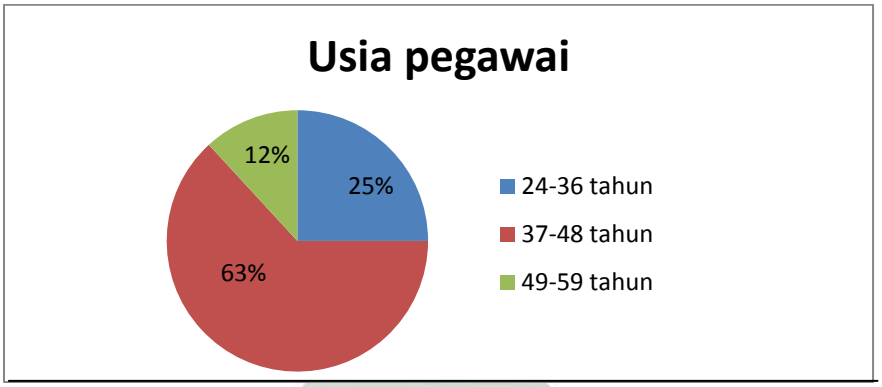
Subyek dalam penelitian ini sebesar 76 subyek yakni pegawai Kominfo Jawa Timur . Penelitian dilakukan pada tanggal 28 Nopember – 11 Desember 2016 yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 242 -244 Surabaya. Berikut adalah gambar diagram jumlah responden yang didapat berdasarkan :

a. Responden Berdasarkan Usia

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan usia. Peneliti membaginya berdasarkan usia termuda hingga tertua. Didapat data bahwa usia termuda 24 tahun dan tertua usia 59 tahun. Peneliti melakukan pengelompokkan sebanyak 3 kelompok dengan tujuan agar mempermudah mengetahui prosentase yang memiliki usia termuda dan tertua. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan usia:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 1
Data Responden Berdasarkan Usia



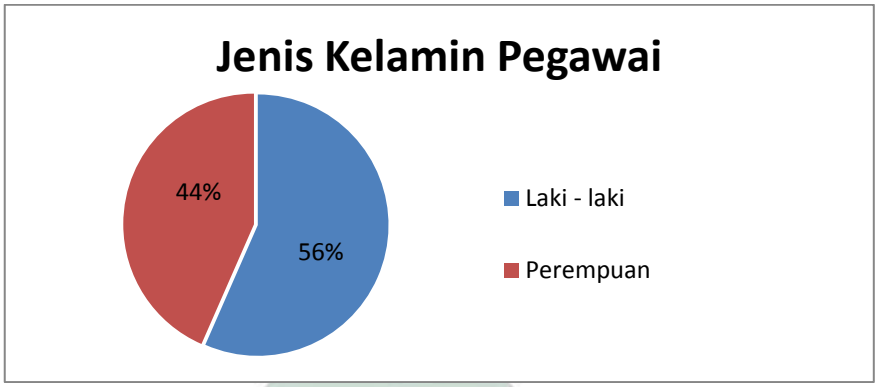
Berdasarkan gambar di atas dapat memberikan penjelasan bahwa data responden berdasarkan usia dari 76 responden menjadi subyek penelitian dari usia terendah yaitu 24 – 36 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 25%, usia 37 – 48 tahun sebanyak 48 responden dengan presentase 63%, usia tertua 49 – 59 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase 12%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 37 sampai 48 tahun.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan jenis kelamin untuk mendapatkan manakah jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkanjenis kelamin:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

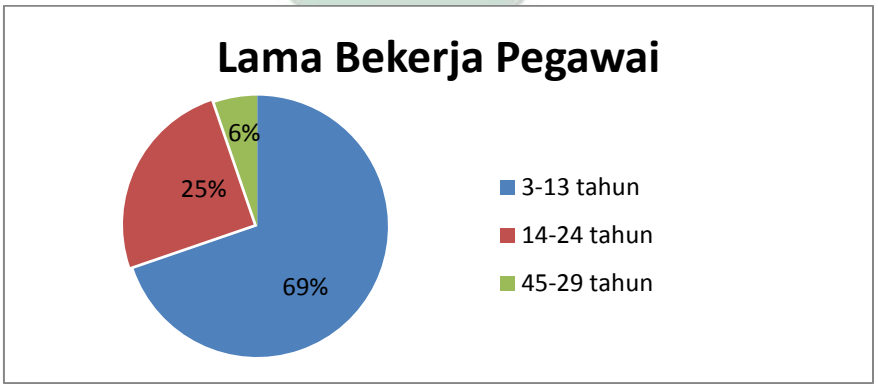


Berdasarkan gambar diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 76 responden yang menjadi subyek penelitian, diperoleh 43 responden laki-laki dengan presentase 56% dan 33 jumlah responden perempuan dengan presentase 44%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki laki.

c. Responden Berdasarkan Lama bekerja

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja peneliti membaginya menjadi 3 pengelompokkan berdasarkan bulan. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan lama mengajar:

Gambar 3
Data Responden Berdasarkan Lama bekerja



Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarakan gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja dari 76 responden yang menjadi subyek penelitian di dapat 53 responden yang bekerja antara 3 sampai 13 tahun dengan presentase 69%, 19 responden yang bekerja antara 14 sampai 24 tahun dengan presentase 25%, dan 4 responden yang bekerja lebih 25 tahun sampai 29 tahun dengan presentase 6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja antara 3 sampai 13 tahun.

2. Deskripsi Data Subyek

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standard devias, varians, dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* SPSS 16.00 *for windows* dapat diketahui skor rata-rata (*mean*) dan standard deviasi dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut:

a. Berdasarkan usia responden

Tabel 5
Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Jumlah	*Mean*	*Stan.Dev*
POS	24 - 36 Tahun	19	83.1053	11.67093
	37 - 48 Tahun	48	81.2500	9.93489
	49 - 59 Tahun	9	91.2222	9.80788
Work Engagement	24 - 36 Tahun	19	65.7895	13.53013
	37 - 48 Tahun	48	68.6250	9.85777
	49 - 59 Tahun	9	69.7778	10.40166

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori usia yaitu 19 responden yang berusia antara 24-36 tahun, usia 37-48 tahun sebanyak 48 responden, dan usia 49-59 tahun sebanyak 9 responden. Pada variabel POS nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 49 tahun sampai 59 tahun dengan nilai mean 91.2222. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 37 tahun sampai 48 tahun dengan nilai mean 81.2500. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan yang berumur 49 tahun sampai 59 tahun memiliki nilai POS yang tinggi dari pada kelompok umur yang lebih rendah.

Pada variabel keterikatan kerja nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 49-59 tahun dengan nilai mean 69.7778. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 24 - 36 tahun dengan nilai mean 65.7895. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan yang berumur 49 tahun sampai 59 tahun memiliki nilai tingkat work engagement yang tinggi dari pada kelompok umur yang lebih rendah.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6
Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Jenis kelamin

Variabel	**Jenis Kelamin**	**Jumlah**	***Mean***	***Stan.Dev***
POS	Laki-laki	43	83.9535	9.98798
	Perempuan	33	81.5152	11.61120
Work Engagement	Laki-laki	43	67.2093	10.79585
	Perempuan	33	69.1515	11.04287

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori jenis kelamin diperoleh 43 responden laki-laki dan 33 jumlah responden perempuan. Pada variabel POS nilai rata-rata tertinggi ada pada responden laki laki dengan nilai mean 83.9535 . Pada variabel keterikatan kerja nilai rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 69.1515. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden perempuan memiliki work engagement yang tinggi dibandingkan laki – laki dengan nilai mean 69.1515, sedangkan respoonde laki laki memiliki perceived organizational support yang tinggi di bandingkan perempuan.

c. Berdasarkan Lama bekerja

Tabel 7
Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Lama bekerja

Variabel	Lama Bekerja	Jumlah	*Mean*	*Stan.Dev*
POS	3 - 13 tahun	53	82.3396	11.59068
	14 - 24 tahun	19	83.2632	7.97804
	25 -29 tahun	4	88.5000	10.63015
Work Engagement	3 - 13 tahun	53	67.8113	11.52098
	14 - 24 tahun	19	69.1053	9.59105
	25 – 29 tahun	4	66.2500	9.53502

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja di dapat 53 responden antara 3 – 13 tahun, 19 responden antara 14 – 24 tahun, dan 4 responden antara 25 - 29 tahun. Pada variabel POS nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekrja antara 25 – 29 tahun dengan nilai mean 88.5000. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang lama bekerja antara 3 – 13 tahun dengan nilai mean 82.3396.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada variabel *work engagement* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekerja antara 14 – 24 tahun dengan nilai mean 69.1053. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang lama bekerja antara 25 – 29 tahun dengan nilai mean 66.2500.

B. Analisis Data

1. Uji Reliabilitas skala *Perceived Organizational Support*

Skala *perceived organizational support* ini merupakan buatan dari peneliti yang diambil dari definisi operasional yang dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala ini harus di uji coba agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan.

Skala ini memiliki 35 item yang kemudian disebar kepada responden dan terseleksi 28 item. Instrumen ini cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi. Terbukti dari 35 item kemudian terseleksi 28 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0.911. Maka di sini peneliti telah menguji coba instrumen ini sehingga ada butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti melakukan uji coba instrumen ini agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi subyek yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Populasi yang peneliti pilih ialah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kab. Bangkalan dan Surabaya, berbeda dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan subyek uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 28 item terseleksi, terdapat 28 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0.367 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya valid. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16.00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total* correlation lebih dari atau sama dengan $\geq$ 0.3. Instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.911 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8
Reliabilitas skala *perceived organizational support*

	Corrected Item-Total Correlation	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Aitem01	0.448	≥ 0.367	Baik
Aitem02	0.595	≥ 0.367	Baik
Aitem03	0.630	≥ 0.367	Baik
Aitem04	0.591	≥ 0.367	Baik
Aitem05	0.497	≥ 0.367	Baik
Aitem06	0.603	≥ 0.367	Baik
Aitem07	0.572	≥ 0.367	Baik
Aitem08	0.515	≥ 0.367	Baik
Aitem09	0.203	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem10	0.116	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem11	0.368	≥ 0.367	Baik
Aitem12	0.421	≥ 0.367	Baik
Aitem13	0.718	≥ 0.367	Baik
Aitem14	0.558	≥ 0.367	Baik
Aitem15	0.655	≥ 0.367	Baik
Aitem16	0.689	≥ 0.367	Baik
Aitem17	0.641	≥ 0.367	Baik
Aitem18	-0.007	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem19	0.739	≥ 0.367	Baik
Aitem20	0.649	≥ 0.367	Baik
Aitem21	0.239	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem22	0.589	≥ 0.367	Baik
Aitem23	0.391	≥ 0.367	Baik
Aitem24	0.632	≥ 0.367	Baik
Aitem25	0.613	≥ 0.367	Baik
Aitem26	-0.100	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem27	0.478	≥ 0.367	Baik
Aitem28	0.004	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem29	0.661	≥ 0.367	Baik
Aitem30	0.628	≥ 0.367	Baik
Aitem31	0.401	≥ 0.367	Baik
Aitem32	0.588	≥ 0.367	Baik
Aitem33	0.682	≥ 0.367	Baik
Aitem34	0.239	≥ 0.367	Tidak Baik
Aitem35	0.597	≥ 0.367	Baik

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil uji validitas 35 aitem skala *perceived organizational support* terdapat aitem yang baik yaitu 28 aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 ,13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 35. Sedangkan aitem yang dianggap tidak baik terdapat 7 aitem yakni aitem nomor 9, 10, 18, 21, 26, 28, 34

Adapun hasil uji reliabilitas *perceived organizational support* 0.911 > 0,70 dan maka instrument tersebut sangat reliabel sebagai pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*cronbachs alpha*	N Aitem
Perceived Organizational Support	0.911	35

2. Uji Normalitas Data

Penelitian ini digunakan uji normalitas menggunakan uji normalitas *Kolmogorof- Smirnov dan hapiro- Wilk* dengan bantuan SPSS 16. Dengan menggunakan kaidah sebagai berikut :

Jika signifikasi > 0.05 maka distribusi data adalah normal.

Jika signifikasi < 0.05 maka distribusi data adalah tidak normal.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	***Kolmogorof-Smirnov***	***Shapiro-Wilk***	**Keterangan**
POS	0.138	0.949	Berdistribusi Normal
Work Engageme	0.172	0.901	Berdistribusi Normal

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada uji *Kolmogorof- Smirnov* variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.138 > 0.05, maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan pada variabel *Work Engagement* diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.172 > 0.05, maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Pada uji *Shapiro- Wilk* variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.949 > 0.05, maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan pada variabel *Work Engagement* diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.901 > 0.05, maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Linearitas Data

Hasil Uji Linierias pada variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Kominfo Jawa Timur menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0.022 < 0.05 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement.* Dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	*R Square*	F	Keterangan
POS dan *Work Engagement*	0.022	069	5.487	Linier

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian dengan teknik *product moment* menggunakan software SPSS 16.00 *for windows.* Uji korelasi ini dimaksudkan untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

Dari hasil model korelasi *product* moment, di dapat tabel sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Korelasi *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*

Variabel	Sig	Koefisien Korelasi	Jumlah
Perceived Organizational Support dengan Work Engagement	0.022	0.263	76

Berdasarkan data tersebut, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Kaidah signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Jika harga signifikansi > 0.05, maka Ha diterima
b. Jika harga signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak

Tabel tersebut menunjukkan harga signifikansi sebesar 0.022 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagment* pada PNS di Dinas Kominfo Jawa Timur. Apabila nilai koefisien bertanda positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-)

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (Muhid, 2010). Jadi hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0.263 artinya semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh pegawainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work engagement* pada PNS di Dinas Kominfo Jawa Timur.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada PNS di Dinas Kominfo Jawa Timur. Berdasarkan data penelitian yang dianalisa kemudian dilakukan intepretasi hasil penelitian dari aspek teoritis dan praktisnya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian tersebut.

Dari hasil penelitian diketahui nilai koefisien kolerasi 0.263 dengan signifikansi 0.022 < 0.05, maka Ho ditolak berarti Ha diterima artinya ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang artinya hubungan kedua variabel tidak berlawanan/ searah.

Tanda positif (+) menunjukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement* pada subyek tersebut. Sebaliknya

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga apabila *perceived organizational support* rendah, maka *work engagement* yang dimiliki subyek tersebut semakin rendah.

Sedangkan dilihat dari data demografi, hasil yang dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *perceived organization support* dan *work engagement* yang tertinggi yaitu terdapat pada pegawai perempuan dengan usia antara 24 – 36 tahun dan lama bekerja antara 3 – 13 tahun. Hal ini disebabkan karena pegawai perempuan lebih fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang selanjutnya serta secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana mereka bekerja kepada rekan sekerja sehingga menciptakan kondusifitas kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010) yang berpendapat bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi tempat mereka bekerja, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja serta memberikan waktu yang lebih utuk dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan Kominfo diperoleh dari adanya dukungan organisasi yang baik. Hal ini terjadi karena organisasi selalu mendukung apa yang dibutuhkan karyawannya. Menurut Roadhes dan Bakker (2003), seseorang akan merasa adanya dukungan dari organisasi tersebut ketika mereka merasakan adanya keadilan, dukungan dari pimpinan serta

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghargaan yang tinggi dari organisasi baik berupa material atau non material.

Hal ini juga sesuai dengan Saks (2006) yang berpendapat bahwa *perceived organizational support* dapat membawa pada hasil yang postitif yaitu melalui *engagement.* Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari *social exchange theory* sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan Albrecht (2010) menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan *engagement* yang berpendapat bahwa dukungan organisasi bahwa variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah peresepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap dukungan supervisor.

Perceived organizational support mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social exchange theory* (SET). SET merupakan norma timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi. POS

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menciptakan sebuah kewajiban karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

Dengan demikian dalam meningkatkan pendapatan, perusahaan harus memiliki karyawan yang keterikatannya tinggi. Hal ini harus didukung oleh pihak perusahaan sendiri, perusahaan perlu memberikan dukungan yang positif terhadap karyawan. Dukungan ini berdampak pada performa kerja dan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Sedangkan penelitian yang berdasarkan rujukan dari Khan (1990) dan Maslach et al. (2001), Saks (2006) menetapkan enam anteseden *work engagement*. Dari keenam atenseden tersebut, kajian empiris Saks (2006) menunjukkan hanya *job characteristic* dan *Perceived Organizational Support* yang memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian terkait *Perceived Organizational Support* pernah dilakukan oleh Grace Susilowati Man dkk (2013) dari Universitas Airlangga. Penelitian tersebut dilakukan pada 165 guru swasta. Dari hasil uji efektivitas dari analisis Sperman menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai 0.007 < 0.05 dan nilai r (0.237).

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan peneliti menggunakan analisis product moment, bahwasannya terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational suport* dan *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kominfo Jawa Timur.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang ada dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Dari serangkaian hasil penelitian yang peneliti lakukan serta kesimpulan yang ada, peneliti akan mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
   a. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi pada umumnya yang ingin meningkatkan *work engagement* pada karyawan. *Work engagement* dapat ditingkatkan salah satunya dengan peningkatan *perceived organizational support.* POS dapat ditingkatkan dengan usaha-usaha memberikan kesempatan pada karyawan ikut dalam pengambilan keputusan, meningkatkan dukungan dari atasan, ada pengakuan atas kerja karyawan, kesempatan promosi, *job security,*

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

otonomi bagi karyawan, dan adanya training yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kominfo Jawa Timur memiliki *work engagement* dan *perceived organizational support* yang tinggi. Oleh karena itu, Kominfo Jawa Timur perlu untuk menjaga kondisi yang telah baik ini dan melakukan usaha peningkatan pada pegawai dengan *work engagement* yang rendah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   a. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk membuat aitem yang lebih bagus dan lebih baik lagi, agar subjek peneliti selanjutnya dapat menjawab dengan jujur dan memahami setiap pernyataan tersebut.

   b. Dalam penelitian selanjutnya, lebih baik menyebar skala lebih banyak karena terkadang skala tidak kembali sepenuhnya.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Allen, N., & Meyer, J. (1993). Organizational Commitment : Evidence Of Career Stage Effects? *Journal of Business Research.*

Azwar, Saifudin. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifudin. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Agustian ,A.G (2012).*Engagement dan Racun Budaya Organisasai*

Akmala Hidata (2012), Jurnal Sains Manajemen, *Hubungan Antara POS dan Job Involment Dengan OCB.*

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice.*United Kingdom: Edward Elgar Publishing Ltd.

Muhid, Abdul. (2012). *Analisis Statistik*.: Zifatama Publishing, Sidoarjo

Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 265-269. (Saks, 2006)

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 189-206.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology,* 309-328.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress,* 187-200

Basikin. (2007). *Vigor, Dedication and Absorbtion: Engagement Among Secondary School English Teachers in Indonesia.*Perth: Fremantle.

Chen, Yu. (2010). Career Success Of Knowledge Workers: *The Effect Of Perceived Organizational Support And Person-Job Fit. iBusiness,* 2, 389-394.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dessler 2010. *Manejemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta,Indeks.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. 1990. "*Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation"*. *Journal of Applied Psychology,*75: 51-59.

Eisenberger, R., Armelia, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L. 2001. "*Reciprocation of Perceived Organizational Support"* . *Journal of Applied Psychology, 86,* 42-51.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. 2002. *"Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention*". *Journal of Applied Psychology, 87,* 565–573

Federman, B., (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyality*, San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.

Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. *Gallup Management Journal*.http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-EngagedEmployees-Inspire-Company.aspx[online: akses September 2016]

Gallup. (2011). Majority American Worker Not Engaged. www.gallup.com

Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012). *The Relationship Between Perceived Organizational Support, Work Engagement and Affective Commitment*. *AMET International Journal of Management,* 29-37.

Gonzalez-Roma,V.,Schaufeli, W.B,Bakker, A.B,& Lloret, S.(2006). *Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles? Journal of Vocational Behavior,* 165-174.

Grace, Susilowati Dkk (2013), Jurnal Psikologi *Hubungan Antara Work Engagement Dan POS pada Guru Swasta Di Surabaya*.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and Work Engagement Among Teachers. Jurnal of School Psycholoy, 4*95-513.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of management journal Vol. 33, No.4: hal. 692-724*

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley

Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). *Testing The Robustness of The Job Demands-Resources Model. International Journal of Stress Management Vol. 13: hal. 378-391.*

Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S.A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.*USA: John Wiley & Sons

Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology Vol. 1: hal. 3–30*

Perrin, T. (2003). *Working Today : Understanding What Drivers Employee Engagement The 2003. Tower Perrin Talent Report U.S Report.*www.towerprrin.com

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. *Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 86, 825–836

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior.* (10th ed). New Jersey : Prentice Hall.

Restiani, 2013. "*Hubungan antara Self Efficacy Dan Percieved Organizational Support dengan Keterikatan Kerja Karyawan pada Karyawan Unit Theme Park PT. Para Bandung Protapindo.*

Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. 2002. "*Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". Jurnal of Applied Psychology*. Vol 87. No 4: 698-714

Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7, 2006*

Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement; *Journal of Managerial Psycology Emerald Group Publishing*, vol 21, No. 7. hal. 600–619

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Schaufeli W.B Bakker, A.B (2003). UWES – *Utrect Work Engagement Scale Preminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrect University.

Tanudjaja, Regina M., (2013). *Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. Calyptra (Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya) Vol. 2 No. 1*. Surabaya: Universitas Surabaya.

Digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id