

**Hubungan antara *Perceived Organizational Support*
dan *Work Engagement* dengan *Affective*
Commitment pada karyawan**
SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
menyelesaikan program strata satu (S1) Psikologi (S.Psi)



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Disusun Oleh:

Alvis Giant Pratama (B77213054)

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Affective Commitment* pada karyawan** ” 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 diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 10 Oktober 2017



Alvis Giant Pratama

B77213054

HALAMAN PERSETUJUAN

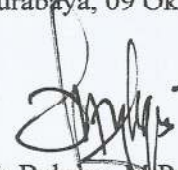
Skripsi

Hubungan antara *Perceived Organization Support* dan *Work Engagement* dengan
Affective Commitment pada pegawai pabrik sepatu di Sidoarjo

Oleh
Alvis Giant Pratama
B77213054

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 09 Oktober 2017



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
197609222009122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

SKRIPSI

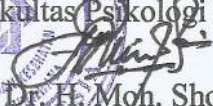
**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
WORK ENGAGEMENT DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT* PADA
KARYAWAN**

Yang disusun oleh:
Alvis Giant Pratama
B77213054

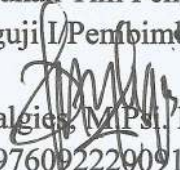
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada Tanggal 17 Oktober 2017



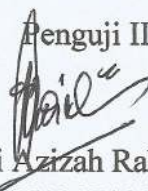
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan


Prof. Dr. H. Moh. Sholeh, M.Pd
NIP.195912091990021001

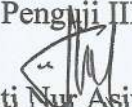
Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing,


Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
NIP.197609222009122001

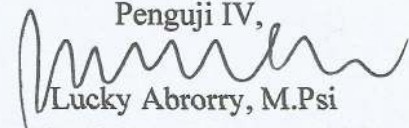
Penguji II,


Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si
NIP.195510071986032001

Penguji III,


Dr. dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP.197209271996032002

Penguji IV,


Lucky Aborry, M.Psi
NIP. 197910012006041005



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 : Alvis Glant Pratama
NIM : B77213059
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : glant.civils@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

" Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement dengan Affective Commitment Pada Karyawan "

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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.

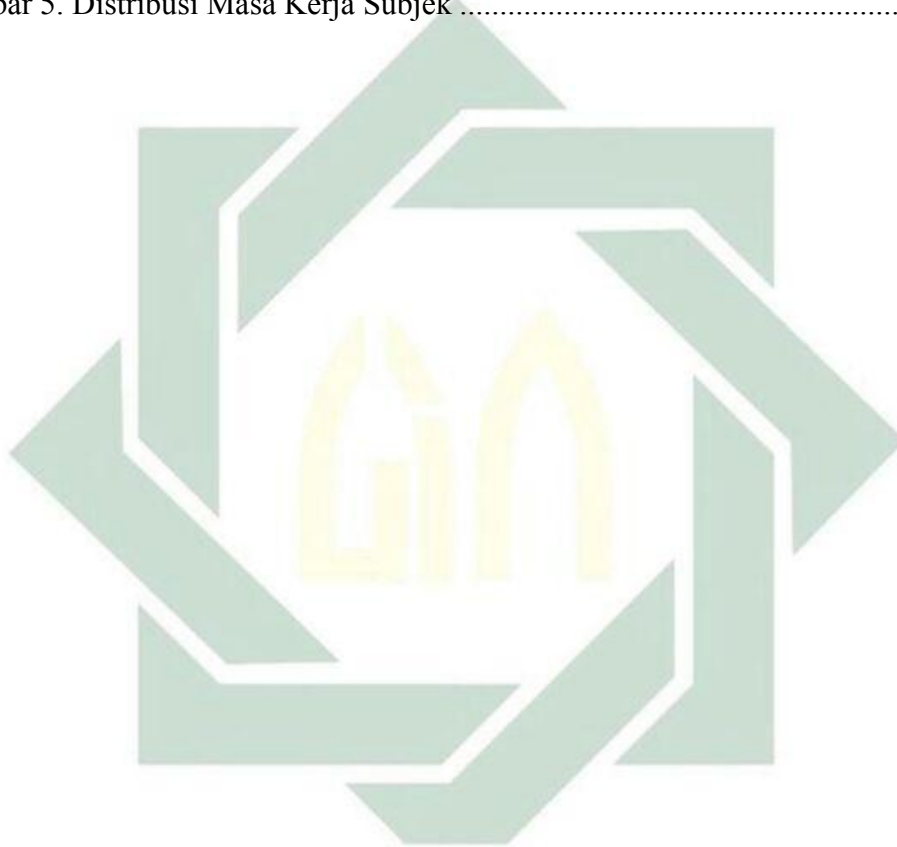
Surabaya, 06 - 02 - 2018

Penulis

(Alvis Glant Pratama)
nama terang dan tanda tangan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka teoritik.....	36
Gambar 2. Distribusi Jenis Kelamin Subjek	60
Gambar 3. Distribusi Usia Subjek.....	61
Gambar 4. Distribusi Pendidikan Terakhir Subjek	63
Gambar 5. Distribusi Masa Kerja Subjek	64



nasional. Perkembangan dunia bisnis pun tidak dapat dipisahkan dari perkembangan SDM. Sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya saat ini menjadi lebih penting karena banyak sumber daya lain tidak sekuat dalam mencapai keunggulan kompetitif. Orang merupakan faktor paling penting di balik kesuksesan karena gagasan barunya, kemampuan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang sehingga bagaimana orang dimanfaatkan dan dilibatkan itu yang membuat suatu organisasi berbeda dari yang lain.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di salah satu pabrik sepatu Cv. Karindo putra jaya wilayah Krian sidoarjo terdapat karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya, aktifitas kerja yang dilakukan mulai pukul 07:00 dan normalnya mereka pulang pukul 16:00, setiap harinya mereka mengerjakan bahan mentah yang akan di olah dan di rakit menjadi bagaian-bagian sepatu, mereka juga bisa bekerja di bawah tekanan sehingga setiap harinya mereka bekerja dengan target yang ditetapkan oleh kepala bagian, dan saat target yang diberikan sangat banyak biasanya karyawan bisa pulang sampai jam 21:00. Dan saat banyaknya bahan yang akan mereka dikerjakan dan target yang belum tercapai mereka akan tetap masuk kerja saat tanggal merah.

Peneliti menduga bahwa karyawan pabrik sepatu di wilayah Krian Sidoarjo mempunyai komitmen cukup baik dengan melihat berbagai prestasi

yang di lakukan dalam setahun dalam menjalankan visi dan misi. Menurut kesaksian dari Kepala Bagian(Kabag), peneliti menemukan fakta dari pengakuan Kepala Bagian(Kabag) berdasarkan aspek komitmen organisasi yakni afektif. Berdasarkan aspek afektif, pegawai menyatakan bahwa pegawai bekerja keras mencapai target kerja untuk menjalankan standart operasional prosedur (SOP).

Hasil penelitian yang dilakukan Porter, Moyday dan Steers (dalam Rhoades et al., 2001) memberikan penegasan lebih kuat dengan menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tempat kerja (employing organization) adalah prediktor yang lebih baik dibanding dengan job satisfaction dalam menjelaskan hubungan antar karyawan di tempat kerja. Selain itu hasil penelitian Meyer dan Allen (1990) dan Rhoades et al., (2001) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda yang pada intinya mendukung kesimpulan bahwa komitmen menjadi prediktor yang lebih baik dibandingkan kepuasan kerja dalam menjelaskan beberapa variabel perilaku individu terhadap organisasi, manajemen, tim kerja, profesi dan serikat pekerja.

Secara umum komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dan hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi (Robbins, 2001:178). Komitmen organisasi yang menurut definisi beberapa ahli, pada intinya merupakan proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi

dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan pasif terhadap organisasi, tetapi juga menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Allen dan Meyer (1990) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu pertama komponen affective, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Kedua, komponen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban apa yang harus ia berikan pada organisasi. Dan ketiga, komponen continuance berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen affective tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara karyawan yang memiliki komponen continuance yang tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena membutuhkan organisasi dan karyawan dengan komponen normatif yang tinggi masih tetap bergabung dengan organisasi karena mereka harus melakukannya.

Meyer, Allen dan Smith (dalam Rhoades et al., 2001) berpendapat apabila seseorang yang komit secara affective lebih mungkin untuk

mengembangkan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasinya, serta lebih mungkin untuk mengikuti perkembangan dalam pekerjaan. Berbeda dengan individu yang memiliki komitmen continuance dan normatif yang kuat, mereka biasanya kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian maupun pekerjaan. Atas dasar itulah penelitian ini lebih memfokuskan pada komponen komitmen affective, karena sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa komitmen organisasi affective mengindikasikan loyalitas serta sikap individu karyawan untuk menjalankan tujuan dan nilai-nilai perusahaan tanpa adanya paksaan dan pamrih lain yang diharapkan.

Komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menarik baik bagi pihak manajemen perusahaan maupun bagi para peneliti yang berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional penting untuk mengetahui sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan akan bertahan menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan.

Komitmen organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Newstrom, 2007). Hal ini juga dapat digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap

bertahan di masa yang akan datang serta menekan angka intensi keluar (*turnover intension*).

Komitmen afektif merupakan salah satu kategori dari komitmen organisasional menurut Meyer, Allen, & Smith (1993), komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting untuk mengetahui dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah “*Perceived Organizational Support*” merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Armeli et al., (dalam Rhoades et al., 2001) mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian dan pengharapan kepada karyawan, di mana dukungan organisasi dapat digunakan untuk melihat pengharapan karyawan

bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stress di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu kebutuhan terhadap dukungan emosional. Dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya (Rhoades et al., 2001).

Pada penelitian Hutchison; Meyer & Allen (dalam Rhoades et al., 2001) menemukan dan telah dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Affective Commitment*. Dalam penelitian Rhoades et al., (2001) juga diketemukan bahwa terdapat hubungan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan kontribusi dari *Affective Commitment*. Selain itu penelitian ini juga menyoroti hal-hal yang terkait dengan procedural justice, organizational rewards dan supervisor support yang secara positif berhubungan dengan *Affective Commitment* karyawan melalui mediasi dari *Perceived Organizational Support* (Rhoades et al., 2001). Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi,

Dalam rangka mempertahankan eksistensi organisasi pada era saat ini, organisasi dituntut untuk terus melakukan perbaikan dengan mengembangkan segala potensi yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi tidak boleh hanya mengandalkan teknologi, sarana dan prasarana, pendanaan, namun juga sumberdaya manusia yang terlibat. Faktor sumberdaya manusia merupakan faktor penting yang tidak boleh dilupakan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Engagement merupakan salah satu konsep yang membahas sisi positif psikologis manusia, terutama dalam kaitannya terhadap pekerjaan. Konsep *engagement* pada awalnya dikenalkan oleh Kahn (1990) (*personal engagement*). Selain Kahn, Schaufeli et al. (2002) juga membahas tentang *engagement* yaitu *employee engagement*. Konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*. *Work Engagement* merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi dan *absorption*. (Schaufeli, dkk., 2002).

Vigor dikarakteristikan oleh energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berinvestasi pada suatu pekerjaan dan tetap bertahan walaupun mengalami kesulitan. Dedikasi mengacu pada seseorang yang sangat terlibat pada pekerjaannya dan merasakan signifikansi, antusias, terinspirasi, bangga, dan memperoleh tantangan dari pekerjaannya.

Absorbtion dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan bahagia terlibat dalam pekerjaannya dimana hal ini mengakibatkan waktu terasa berlalu dengan cepat dan orang tersebut sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap *Work Engagement*. *Work Engagement* memiliki hubungan yang positif dengan beberapa hal berkaitan dengan karyawan dan organisasi. *Work Engagement* dapat menjadi pemicu bagi komitmen terhadap organisasi dan *job resources* (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Selain itu, *Work Engagement* juga memiliki efek positif terhadap penerimaan keuangan perusahaan (*financial returns*) (Xanthopoulou et al., 2009), perilaku proaktif, motivasi belajar (Sonnentag et al., 2010), meningkatkan kinerja karyawan (Bakker et al., 2010).

Work Engagement menarik perhatian peneliti karena masih sedikit penelitian yang mengangkat topik ini. Kebanyakan dari penelitian yang mengangkat *engagement* meneliti tentang *employee engagement*. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya referensi yang dapat ditemukan dengan menggunakan kata kunci *Work Engagement*. Padahal menurut Schaufeli et al. (2002) *Work Engagement* dapat digunakan sebagai salah satu antiseden dari komitmen afektif. Dengan kata lain *Work Engagement* memiliki peran dalam membangun komitmen afektif.

mereka. Itu juga menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan afektif komitmen.

Sedangkan menurut Mujiasih(2015) menjelaskan tentang Persepsi Dukungan Organisasi(*Perceived Organizational Support*) yang mempunyai hubungan dan Keterikatan Karyawan(*Employee Engagement*), memiliki hipotesis bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi *employee engagement* karyawan. Disimpulkan bahwa data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *employee engagement*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Rina&umi(2013) mengemukakan tentang Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Employee engagement*, dengan hasil kesimpulan yang menunjukkan penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement*

Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi *Perceived Organizational* dan kepuasan kerja dimana ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Namun, juga ditemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif (Tjun Han 2012).

Menurut Eka Putri Agustiningrum, Suryanto(2013) mengatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Trait Anxiety mempunyai

keterkaitan dengan Performance pemain Speeder Pump it up, yang dimana penelitian ini ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan trait anxiety dengan performance pemain speeder Pump It Up.

Fatdhina (2017) menjelaskan mengenai Peran Dukungan Organisasi sebagai Mediator pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku, Hipotesis yang diajukan dalam studi ini mengenai keadilan prosedural yang positif, mempengaruhi dukungan organisasi dan prosedural keadilan secara positif, mempengaruhi perilaku melalui organisasi dukungan sebagai mediator, bahwa prosedural keadilan telah sangat signifikan dan positif efek pada dukungan organisasi yang dirasakan, sedangkan prosedural keadilan memiliki efek negatif pada perilaku melalui dirasakan organisasi dukungan sebagai mediator.

Menurut Anneswary Kalidass & Arsiah Bahron (2015) menjelaskan tentang *Perceived Supervisor Support*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Commitment* dan *Employee*, Temuan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dukungan pengawas, dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap niat omset karyawan.

Fitnat Nazlı Sayğan(2011) menyatakan tentang *Affective Commitment* and *Organizational Silence*, Bertujuan untuk mewujudkan hubungan 'organisasi diam' dengan komitmen afektif' yang merupakan salah satu komponen 'komitmen organisasi' berdasarkan sastra. bahwasannya

negatif korelasi antara afektif komitmen dan organisasi keheningan disarankan.

Manurut Kali McKay, Joana R.C. Kuntz & Katharina Näswall (2013) *Affective Commitment, Communication and Participation on Resistance to Chang*, bertujuan mengungkap bagaimana perubahan komunikasi, kesempatan untuk berpartisipasi dalam perubahan dan tingkat afektif komitmen untuk sebuah organisasi yang berubah, terkait dengan kesiapan dan sikap perlawanan. hasil menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah dapat menengahi hubungan antara kontekstual pendahulunya dan niat untuk menolak perubahan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu subyek yang diteliti adalah karyawan pabrik sepatu , lokasi penelitian terdapat di salah satu pabrik sepatu wilayah Krian Sidoarjo, alat ukur, teknik pengambilan data dan analisis data. Namun, juga terdapat persamaan yaitu jenis penelitian dan sama-sama meneliti variabel Affective Commitmen

tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya

kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil dari organisasi yang dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011).

Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja (Dessler, 2005). Komitmen afektif merupakan kepentingan tertentu dalam organisasi dimana karyawan secara sukarela dan berpartisipasi aktif dalam kinerja di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001) & Meyer, Stanley, Hercovitch, & Topolnytsky (2002) menjelaskan tiga aspek yang terkait dalam komitmen afektif organisasi yaitu keterikatan emosional, kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan mengerjakan tugas demi organisasi. Sementara Luthans (2005) mengatakan bahwa komitmen afektif memiliki aspek-aspek sebagai berikut, yaitu kelekatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan diri dalam organisasi.

- a. Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial.
- b. Dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- c. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakan pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja kemandirian, peran stressor, pelatihan, dan ukuran organisasi.

2. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *Perceived Organizational Support* memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya, yaitu sebagai berikut :

- a. Penghargaan pada kontribusi karyawan Penghargaan perusahaan terhadap kontribusi atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan Perhatian organisasi dapat berupa memperhatikan kesejahteraan karyawan,

Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan (Schaufeli, dkk, 2008), *Work Engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication dan absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales- Roma, & Bakker, 2002).

Work Engagement lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Schaufeli, dkk, 2008) memberikan batasan mengenai *Work Engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Work Engagement juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (Chartered Institute of Personnel and Developmen (2006), pekerja yang *engaged* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja,

kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Schmidt (2004) mengartikan *Work Engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *Work Engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *Work Engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Clifton, 2002).

Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (2004) mengenai *Work Engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

(Perrin, 2003) memberikan pengertian mengenai *Work Engagement* sebagai pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi karyawan

dan afirmasi yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Menurut Federman (2009), *Work Engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Pendapat lain mengenai *Work Engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya. Karyawan yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan sesama karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Robinson, Perryman & Hayday, 2004).

Lockwood (2005) dalam Society for Human Resource Management (SHRM) memberi pengertian mengenai *Work Engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Sedangkan Benthall (2006) berpendapat bahwa *employee Work Engagement* adalah suatu keadaan ketika manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Dalam sebuah studi oleh Driscoll dan Randall (1999) pada karyawan dari sejumlah koperasi susu, ditemukan bahwa keyakinan bahwa organisasi mendukung dan nilai-nilai kontribusi mereka meningkat keterikatan mereka organisasi.

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch dan Rhoades (2001) membuktikan bahwa POS dan afektif komitmen (AC) yang secara empiris khas. Mereka juga menemukan bahwa POS positif dan langsung berkaitan dengan AC, yang mereka cirikan sosial identifikasi dengan organisasi. Rhoades, Eisenberger & Armeli (2001) didirikan itu POS dan afektif komitmen Walaupun erat terkait yang secara empiris diskriminan. Mereka juga mengeksplorasi hubungan kausal antara POS dan AC. Mereka mampu menemukan bahwa POS positif berhubungan dengan perubahan dalam AC dari waktu ke waktu yang disediakan bukti bahwa POS berkontribusi afektif komitmen dan bukan sebaliknya.

Dalam studi analitis meta dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) di mana mereka meninjau studi lebih dari 70, ditemukan bahwa POS dan afektif komitmen memiliki hubungan yang kuat dan positif. Mereka menyimpulkan menyatakan bahwa karyawan menerjemahkan dukungan yang diterima dari organisasi ke mereka ikatan emosional dengan organisasi.

Lee dan Peccei (2006) dilakukan penelitian pada karyawan Korea, untuk mengetahui peran mediasi diri dalam hubungan antara POS dan afektif komitmen, menemukan bahwa meskipun harga diri ditemukan untuk

Work Engagement menarik perhatian peneliti karena masih sedikit penelitian yang mengangkat topik ini. Kebanyakan dari penelitian yang mengangkat *engagement* meneliti tentang *employee engagement*. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya referensi yang dapat ditemukan dengan menggunakan kata kunci *Work Engagement*. Padahal menurut Schaufeli et al. (2002) *Work Engagement* dapat digunakan sebagai salah satu antiseden dari komitmen afektif. Dengan kata lain *Work Engagement* memiliki peran dalam membangun komitmen afektif.

3. *Perceived Organizational Support, Work Engagement dan Affective Commitment*

Llorens, Bakker, Schaufeli dan Salanova (2006) melakukan penelitian pada dua sampel kerja karyawan Spanyol dan Belanda untuk mengevaluasi kekokohan Job Resources dan tuntutan model. Dalam bahwa mereka menemukan bahwa keterlibatan kerja dimediasi hubungan antara sumber daya Ayub dan komitmen. Hasil serupa ditemukan oleh Hakanen, Schaufeli dan Ahola (2008). Mereka melakukan sebuah studi longitudinal untuk menguji motivasi dan gangguan kesehatan proses yang diusulkan dalam model sumber daya dan tuntutan pekerjaan. Dalam bahwa mereka menemukan bahwa sumber daya Ayub dipengaruhi keterlibatan pekerjaan masa depan yang pada gilirannya diprediksi komitmen organisasi.

Kelompok uji coba ini hendaknya memiliki karakteristik yang semirip mungkin dengan karakteristik individu yang hendak diungkap sikapnya oleh skala yang sedang disusun. Disamping itu, agar hasil analisis dalam penskalaan lebih cermat dan stabil responden yang digunakan sebagai kelompok uji coba ini (Azwar, 2000), menurut saran Gable (1986) adalah sekitar 6 sampai 10 kali lipat banyaknya pernyataan yang akan dianalisis.

Prosedur penskalaan dengan metode *rating* yang dijumlahkan didasari oleh dua asumsi, yaitu (1) setiap pernyataan sikap yang telah ditulis dapat disepakati sebagai termasuk pernyataan yang favorabel atau pernyataan yang tak-favorabel (2) jawaban yang diberikan oleh individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot atau nilai yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif (Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang digunakan untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Secara umum, skala merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang menjadi sasaran atau responden penelitian. Singkatnya, skala adalah suatu prosedur penempatan atribut atau karakteristik objek pada titik-titik tertentu sepanjang suatu kontinum (Azwar, 2010).

Perceived Organizational Support dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Perceived Organizational Support*. Model skala yang digunakan adalah model *likert*. Pernyataan yang digunakan dalam skala merupakan skala terstruktur. Jawaban sudah disediakan dan subjek hanya memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi diri subjek (Azwar, 2011). Skala ini digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis individu berdasarkan 3 dimensi *Perceived Organizational Support*.

Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan lima kategori jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), ragu-ragu (R), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Skala ini memiliki dua macam item : *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 5 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 4 untuk pilihan jawaban sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 2 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS) dan 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan penilaian jawaban *unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 4 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Lebih jelasnya *blue print* untuk skala *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 2.

Blueprint Perceived Organizational Support

Dimensi	Indikator	No item pernyataan	Total	
1	Keadilan	a. Keadilan sosial	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	10
2	Dukungan atasan	a. pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
		b. peduli terhadap kesejahteraan mereka		
3	Penghargaan organisasi	a. gaji	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29	10
		b. pengakuan		
		c. promosi		
		d. keamanan dalam bekerja kemandirian		
		e. peran stressor		
		f. pelatihan		
		g. ukuran organisasi		

Tabel 3.

Blueprint Work Engagement

Dimensi	indikator	No item pernyataan	Total
1 <i>Vigor</i>	a. energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja	1,3,10,12,20,25	10
	b. tekun dalam menghadapi kesulitan kerja	2,11,19,28	
2 <i>Dedication</i>	a. merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan	5,6,13,14,22	10
	b. mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan	4,15,21,26,29	
3 <i>Absorption</i>	a. penuh konsentrasi	7,16,17,18,27	10
	b. serius terhadap suatu pekerjaan	8,9,23,24,30	

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji analisis *Regresi Linier Ganda*. Analisis data selanjutnya akan digunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.0 for windows untuk perhitungan lebih lanjut. Analisis ini mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas (independent variable), untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung (dependent). Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent variable) terhadap satu variabel tergantung (dependent variable), atau memprediksi variabel tergantung (dependent variable). Dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas (independent variable) (Muhid, 2012). Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan

di Cv. Karindo Putra Jaya krian Sidoarjo. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat korelasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis 1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh besar dengan *Affective Commitment*, dengan menunjukkan besarnya korelasi 0.872 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 yang berarti H_a diterima, berarti terdapat hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Affective Commitment*.

Hipotesis 2 : *Work Engagement* dengan *Affective Commitment*, dengan menunjukkan besarnya korelasi 0,865 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih besar diatas dari 0.05 yang berarti H_o diterima, terdapat hubungan antara *Work Engagement* dengan *Affective Commitment*.

Hipotesis 3 : Jika dilihat dari tabel ANOVA^b diperoleh F hitung sebesar 251,307. Maka dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $50 - 2 - 1 = 67$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,11 maka nilai F hitung > F tabel ($251,307 > 3,19$), maka H_o ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* secara bersama-sama terhadap *Affective Commitment*.

Hasil dari penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelilitan terdahulu yang dilakukan Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012).

Perceived Organizational Support, *Work Engagement* and *Affective Commitment*, Beberapa analisis regresi menyatakan bahwa karyawan mempunyai persepsi dukungan organisasi dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka secara signifikan berkontribusi untuk komitmen afektif mereka. Itu juga menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan afektif komitmen.

Selain itu Penelitian lainnya yang menguji tentang variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* pernah dilakukan oleh Grace & Cholichul(2013) mengemukakan tentang *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* dengan menggunakan Alat pengumpul data yang merupakan dua alat terjemahan, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *Work Engagement* dan skala *Perceived Organizational Support* dari Rhoades dan Eisenberger (1989), untuk *Perceived Organizational Support*. Analisis menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* memiliki hubungan positif yang lemah. Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada konsumen di Cv. Karindo Putra Jaya krian Sidoarjo dan di didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang beberapa variabel yang sama. Mneunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* sangat berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment* terhadap suatu perusahaan.

- Kurniasari, R., & Izzati, U.A., (2013), Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan *Employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Character*. Vol. 02, No. 01 ; 2013
- Mckay, K., Joana R.C. Kuntz & Naswall, K.,(2013). The Effect of *Affective Commitment*, Communication and Participation on Resistance to Change: The Role of Change Readiness. *New Zealand Journal of psychology* Vol. 42, No. 1, 2013
- Mujiasih, E (2015) Hubungan antara Persepsi dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi UNDIP* Vol. 14, No. 1, April 2015, 40-15
- Saygan, F.N., (2011). Relationship Between *Affective Commitment* and Organizational Silence: A Conceptual Discussion. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies* Vol.3, No 2, 2011 ISSN:1309-8063(Online)
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta,