

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI PT. SIMTOREX MANDIRI
EXPRES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

FARASTYA DWI SARI

17.860.0035



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI IHUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI PT. SIMTOREX MANDIRI EXPRES MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh

Farastya Dwi Sari

17.860.0035

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 07 Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Sekretaris

(Khairuddin, S.Psi., M.Psi)

Pembimbing

(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Psi)

Penguji Tamu

(Merri Hafni, S.Psi., M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 07 Februari 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hassanuddin, Ph.D)

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farastya Dwi Sari
NIM : 17.860.0035
Tahun Terdaftar : 2017
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 07 Februari 2022



Farastya Dwi Sari

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

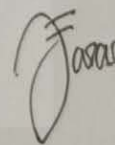
Nama : Farastya Dwi Sari
NPM : 17.860.0035
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Medan, 7 Februari 2022

Yang Menyatakan



Farastya Dwi Sari

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI PT. SIMTOREX MANDIRI EXPRES MEDAN

ABSTRAK

Farastya Dwi Sari

17.860.0035

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala Persepsi Dukungan Organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Penelitian ini juga menggunakan skala *Employee Engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Hasil analisis menunjukkan koefisien reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi 0,883 dan *Employee Engagement* 0,876. Analisis data menggunakan korelasi *r Product Moment* ($r_{xy} = 0,893$; $p = 0,000 < 0,05$. Dimana koefisien determinan yang diperoleh ($r^2 = 0,797$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi, maka semakin tinggi *Employee Engagement*. Sebaliknya, semakin rendah Persepsi Dukungan Organisasi, maka semakin rendah juga *Employee Engagement*. Dimana Persepsi Dukungan Organisasi memberi kontribusi sebesar 79,7% terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima. Selain itu, pegawai di PT. Simtorex Mandiri Expres Medan memiliki persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* yang tergolong tinggi dapat terlihat dari mean empiric (100,15) > dari mean hipotetik (80) pada persepsi dukungan organisasi dan mean empiric (89,79) > dari mean hipotetik (77,9) pada *employee engagement*.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, *Employee Engagement*

CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT THE EMPLOYEE IN PT. SIMTOREX MANDIRI EXPRES MEDAN

ABSTRACT

Farastya Dwi Sari

17.860.0035

The research aims to find out the correlation between perceived organizational support with employee engagement the employee in PT. Simtorex Mandiri Expres Medan. In this research, the subject were employee in PT. Simtorex Mandiri Expres Medan. Total Sampling technique was used to determine the sample of this research and were used 53 people. This research was arranged based on the Likert scale method using the scale of perceived organizational support according to Rhoades and Eisenberger (2002), the aspects which are fairness, supervisor support, organizational rewards and job conditions. This research also uses the Employee Engagement scale according to Schaufeli and Bakker (2004), the aspects which are vigor, dedication and absorption. The analysis showed the reliability coefficient of Perceived Organizational Support 0,883 and Employee Engagement 0,876. Analysis of the data uses the correlation r Product Moment ($r_{xy} = 0,893$; $p = 0,000 < 0,05$. Where the determinant coefficient ($r^2 = 0,797$). This shows that the higher the Perceived Organizational Support, the higher the Employee Engagement. Conversely, the lower the Perceived Organizational Support The lower the Employee Engagement, the Organizational Support contributed 79,7% of the Employee Engagement, so that the research hypothesis proposed in this research was accepted. In addition, employee of PT. Simtorex Mandiri Expres Medan have perceived organizational support and employee engagement that is classified as high which can be seen from the empirical mean (100,15) > hypothetical mean (80) on perceived organizational support and the empirical mean (89,79) > hypothetical mean (77,9) on employee engagement.

Keywords : Perceived Organizational Support, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Tak hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt. yang telah memudahkan segala urusan peneliti dalam membuat proposal penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 07 Februari 2022

Farastya Dwi Sari

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis ucapkan atas kehadiran-Nya dan atas segala karunia-Nya, kesabaran, kemudahan, dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai. Sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul: “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan”, dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area;
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area;
3. Bapak Dr. Hasanuddin, S.Ag., M.Ag., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area;
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area;

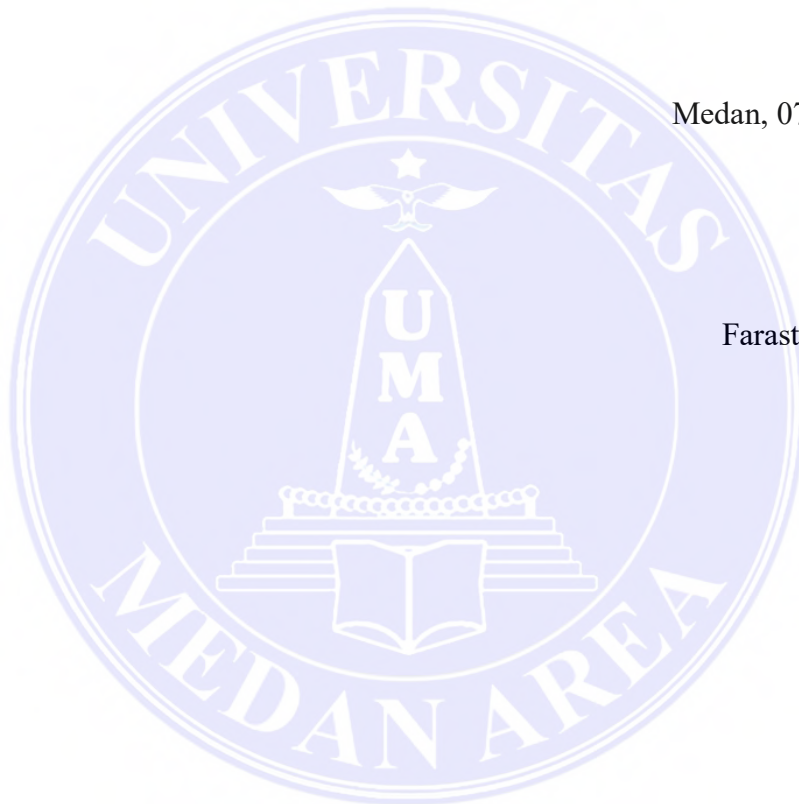
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area;
6. Kepada Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji pada sidang meja hijau penulis yang telah memberikan masukan dan berbaik hati kepada penulis;
7. Kepada Ibu Merri Hafni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji tamu yang selalu baik hati kepada penulis;
8. Kepada Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan, arahan, saran, serta segala dukungan yang berarti kepada penulis selama proses penyusunan skripsi;
9. Kepada Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi., selaku sekretaris yang telah memberikan saran kepada penulis;
10. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan;
11. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Kak Oni, Bang Dian, Bang Rikho, Bang Akbar, Bang Iwan yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi;
12. Kepada Bapak Afrilio Heriansyah S.H selaku kepala PT. Simtorex Mandiri Expres Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian;

13. Serta kepada seluruh pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dan telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala yang diberikan;
14. Kepada Papa dan Mama tercinta, terima kasih atas semua kasih sayang, dukungan moril maupun materil serta doa yang selalu menyertai penulis tanpa kenal lelah;
15. Kepada Kakak, Abang Ipar, dan adik yang selalu memberi dukungan dan masukan-masukan serta doa yang selalu menyertai penulis;
16. Terima kasih kepada teman-teman saya, Hilmi, Fika Ayu, “FGD” (Nona Nita, Dinda Fauzi, Sri Lely, Fajar, Rizky Aulia, Toto) dan Kak Feni yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan teman-teman seperjuangan stambuk 2017 terkhusus kelas A1 yang selalu memberikan informasi, membantu serta mendukung selama penulis menyelesaikan skripsi.
17. Terima kasih kepada teman-teman semasa SMA, terutama Wulan dan Pida yang selalu bersabar mendengarkan keluh kesah saya serta memberikan dukungan dalam proses penulisan skripsi ini;
18. *Last but not least, i wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for me who has struggled in the face of broken mentality and has always been blessed to succeed for this achievement.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 07 Februari 2022

Farastya Dwi Sari



RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Farastya Dwi Sari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat & Tanggal Lahir : Parindu, 15 Juli 1999

Alamat : Jl. Parit Haji Husin II Komp. Alex Griya
Permai 1 Blok A No. 11

Kode Pos : 78124

Nomor Ponsel : 0813 5113 8593

Email : farastyadwisari@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SMA Negeri 1 (Pontianak)
2. SMP Islam Al-Azhar 17 (Pontianak)
3. SD Islam Al-Azhar 21 (Pontianak)

Medan, 07 Februari 2022

Farastya Dwi Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Pegawai.....	10
1. Pengertian Pegawai	10
B. <i>Employee Engagement</i>	11
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	12
3. Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i>	15
4. Tipe – Tipe <i>Employee Engagement</i>	17
5. Ciri – Ciri Karyawan <i>Engaged</i>	19
C. Persepsi Dukungan Organisasi	20
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	21
3. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	23
4. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i>	26
5. Kerangka Konseptual	28
6. Hipotesis	29
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Penelitian	31
D. Subjek Penelitian.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34
1. Validitas	34
2. Reliabilitas	35
G. Analisis Data.....	36
BAB IV : HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	39
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	39
B. Persiapan Penelitian	39
1. Persiapan Administrasi	39
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	40
C. Pelaksanaan Penelitian	43

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
1. Uji Asumsi	48
2. Hasil Analisis Korelasi <i>r Product Moment</i>	50
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51
E. Pembahasan	53
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	58
A. Simpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skor Jawaban Pernyataan Skala <i>Employee Engagement</i> dan Skala Persepsi Dukungan Organisasi	34
Tabel 4.1 Penyebaran Aitem Skala <i>Employee Engagement</i> Sebelum <i>Try Out</i>	41
Tabel 4.2 Penyebaran Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum <i>Try Out</i>	43
Tabel 4.3 Penyebaran Item Skala <i>Employee Engagement</i> Setelah <i>Try Out</i>	45
Tabel 4.4 Penyebaran Item Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah <i>Try Out</i>	46
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Kalkulasi Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Kalkulasi Uji Linearitas.....	49
Tabel 4.7 Ringkasan Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	50
Tabel 4.8 Hasil Kalkulasi Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik	53

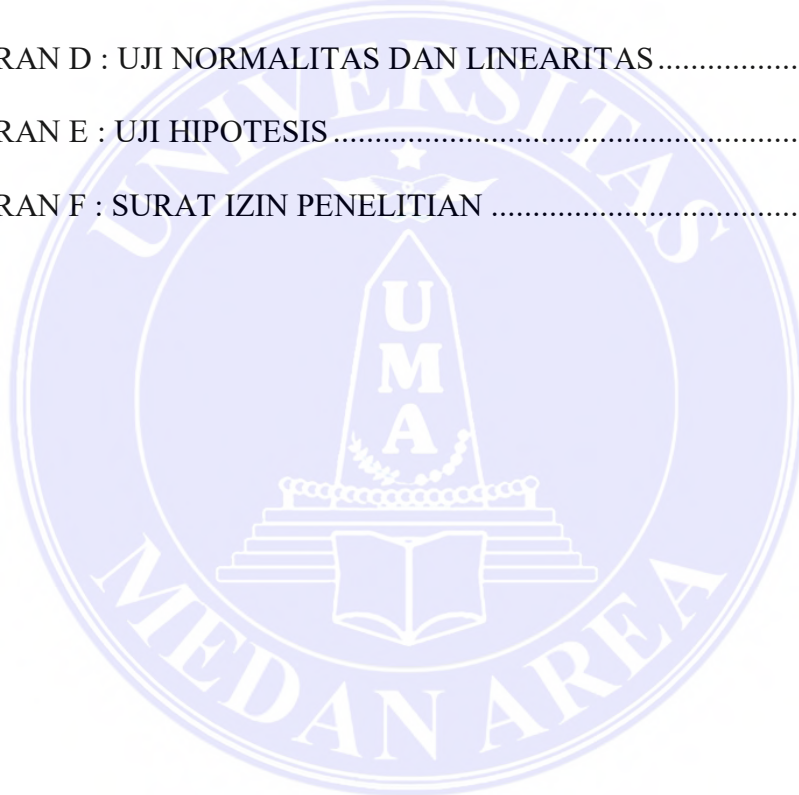
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Kurva Persepsi Dukungan Organisasi	52
Gamabr 4.2 Kurva <i>Employee Engagement</i>	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A : ALAT UKUR PENELITIAN	65
LAMPIRAN B : DATA PENELITIAN.....	73
LAMPIRAN C : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	78
LAMPIRAN D : UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS	85
LAMPIRAN E : UJI HIPOTESIS	90
LAMPIRAN F : SURAT IZIN PENELITIAN	92



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, perkembangan teknologi khususnya di bidang transportasi dan pengiriman barang berkembang dengan pesat. Hal ini membuat persaingan dalam penyediaan jasa dibidang transportasi dan pengiriman barang menjadi lebih ketat. Transportasi merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan individu karena membantu kegiatan kita sehari-hari. Dengan adanya transportasi maka kita dapat dengan mudah berpindah dari suatu tempat ke tempat lainnya dan lebih praktis dalam mengirimkan barang ke suatu daerah.

Banyak perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa antar jemput dan pengiriman barang yang kurang memperhatikan kualitas jasa yang ditawarkannya. Padahal kualitas jasa sangat berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan dapat menarik lebih banyak pelanggan. Kurangnya kualitas jasa yang memuaskan dapat berakibatkan pada menurunnya jumlah pelanggan.

Menyadari bahwa betapa pentingnya memperhatikan kualitas jasa dengan memberikan servis terbaik dan produk yang berkelas, untuk mempertahankan kepercayaan pelanggan supaya tidak beralih kepada perusahaan angkutan umum yang lain, tentunya perusahaan membutuhkan pegawai-pegawai yang bersemangat dan mengabdikan, yaitu pegawai yang memiliki rasa *engagement* dalam melaksanakan

pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai pandangan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan yang digambarkan dengan giat, dedikasi, dan penyerapan. *Engagement* mengarah pada pikiran dan perasaan yang sungguh-sungguh dan kestabilan yang tidak hanya berpusat pada objek, peristiwa, perilaku, atau individu tertentu. Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Kahn (dalam Sinaga, 2019) bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat dicirikan sebagai perilaku pekerja di tempat kerja dengan menunjukkan diri mereka secara utuh baik secara aktual, intelektual, dan emosional yang memiliki ambisi dalam bekerja dapat memperoleh dukungan dari orang lain secara pasti, dan dapat bekerja secara produktif di lingkungan kerja.

Marciano (dalam Akbar, 2013) mengemukakan agar seorang pekerja yang *engaged* akan fokus pada tujuan, mengeluarkan seluruh kapasitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, berperilaku baik saat bekerja menunjukkan bahwa dia telah melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan searah dengan target dan membuat langkah restoratif jika vital.

PT. Simtorex Mandiri Expres merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa angkutan umum yang melayani jasa antar jemput dengan tujuan Medan – Sibolga – Bt. Toru. PT. Simtorex Mandiri Expres juga menerima kiriman paket, barang, dan dokumen. Kantor PT. Simtorex Mandiri Expres berlokasi di Jalan Sisingamangaraja, Simpang Marendal. PT. Simtorex Mandiri Expres

memiliki dua bagian, yaitu bagian pengiriman barang dan bagian jasa antar jemput.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan *interview* yang dilakukan oleh peneliti di PT. Simtorex Mandiri Expres Medan pada tanggal 22 Maret 2021 menunjukkan bahwa kurangnya perasaan terikat pada pegawai di PT. Simtorex Mandiri Expres. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terlihat yaitu kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka cenderung menyerahkan pekerjaan tersebut kepada rekan kerja lainnya. Kemudian dalam bekerja, pegawai cenderung mudah mengeluh, tidak merasa bangga dengan pekerjaan, menghindar ketika diberikan tugas oleh atasan, dan kurang memiliki rasa antusias ketika bekerja, yang dapat dilihat dari adanya perilaku tolak-menolak dalam melakukan pekerjaan. Kemudian adanya pegawai yang bekerja tidak efektif dan efisien, yang dimana ketika diberikan tugas pegawai hanya fokus untuk menyelesaikannya saja tanpa peduli hasilnya sesuai dengan sasaran perusahaan atau tidak dan pegawai cenderung menunjukkan sikap kurang peduli pada perusahaan. Pegawai juga tidak fokus pada saat jam kerja, itu terlihat saat ada beberapa pegawai malah asyik bermain *smartphone* dan ada pula yang asyik bercerita.

Fenomena di atas diperkuat berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti.

Berikut hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada tanggal 22 Maret 2021.

“Beberapa pegawai disini ada yang kurang tanggung jawab sama kerjanya. Ketika dikasih tugas, mereka malah saling melempar tugas tersebut. Akibatnya, tugas tersebut tidak terkerjakan dan membuat laporan kerja terlambat untuk dilaporkan ke atasan. Lalu ada beberapa pegawai yang malas-malasan dan suka mengeluh ketika dikasih tugas, terkadang mereka suka lempar-lemparan kerjaan yang mengakibatkan kerjaan itu tidak selesai di hari

itu juga. Ada juga pegawai yang ketika dikasih tugas, memang dikerjakan dan diselesaikan di hari itu juga, tapi tugas yang dia selesaikan itu tidak sesuai dengan apa yang kami (pihak manajemen) harapkan sehingga pegawai tersebut harus mengulangi tugasnya tersebut. Kemudian ada pegawai terlihat tidak peduli dengan perusahaan, hal itu terlihat ketika jam kerja mereka cenderung main *smartphone* bahkan bercerita dengan teman kerjanya, padahal saat itu banyak tugas yang harus diserahkan ke atasan.”

Pegawai akan melakukan pekerjaan dengan sukarela dan bertanggung jawab akan pekerjaan mereka bukan hanya sebatas adanya pemimpin maupun gaji, namun karena pegawai merasa mencintai dan memiliki rasa terikat dengan pekerjaan. Jika semua pegawai memiliki rasa *engagement* maka hal ini akan menjadi kontributor utama dalam mewujudkan visi misi PT. Simtorex Mandiri Expres Medan dalam menjalankan tugas kerja.

Marciano (2010) mengatakan pegawai akan menunjukkan perilaku khusus yang menggambarkan *employee engagement* yaitu menyampaikan ide-ide baru dalam bekerja, penuh gairah dan antusias tentang pekerjaan, inisiatif, selalu mencari cara untuk memperbaiki dan mengembangkan baik diri sendiri, orang lain maupun perusahaan, secara konsisten bertindak melampaui tujuan yang ditentukan serta harapan-harapan terhadap dirinya, optimis, dapat mengatasi hambatan, tetap fokus terhadap pekerjaan, dan komit terhadap perusahaan.

Kahn (dalam Sinaga, 2019) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis reaksi keterikatan pegawai dengan pekerjaan yaitu *engaged* dan *disengaged*. Pegawai *engaged* digambarkan oleh pegawai yang memiliki rasa semangat, energi, dan antusiasme dalam mengelola pekerjaan, setia, patuh, memiliki tekad, dan selalu

aktif (Santosa, 2012). Sedangkan pegawai yang *disengaged* pada umumnya digambarkan hanya akan fokus pada usaha yang bertentangan dengan tujuan organisasi. Selanjutnya, pegawai *disengaged* akan memiliki tujuan untuk meninggalkan organisasi (Santosa, 2012).

Perusahaan perlu menyadari bahwa bukan hal yang mudah untuk mendapatkan rasa *engaged* dari seorang pegawai. Pegawai akan merasa nyaman saat bekerja jika organisasi memperlakukan pegawai dengan baik dan memenuhi apa yang menjadi hak pegawai. Oleh karena itu keberadaan pegawai dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) berpendapat persepsi dukungan organisasi mendorong pandangan pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai dan memedulikan kondisi pegawainya. Persepsi dukungan organisasi adalah sebuah cara untuk memberi sebuah atensi, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sebanding dengan usaha yang mereka berikan untuk perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mewujudkan persepsi dukungan organisasi diantaranya adalah keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Saks (2006) mengatakan bahwa *employee engagement* dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi kepada pegawai. Menurut Eisenberger, et al (dalam Mangundjaya, 2012) persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Persepsi dukungan organisasi juga diibaratkan

sebagai jaminan bahwa organisasi akan memberikan bantuan untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan efektif dan ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Albrecht (2010) dalam bukunya yang berjudul *Handle of Employee Engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) tentang bagaimana meningkatkan *engagement* yang juga digunakan dalam konsep *employee engagement* antara lain dengan meningkatkan keyakinan pegawai terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai atau umumnya dikenal sebagai *perceived organizational support*.

Kurangnya dukungan organisasi di PT. Simtorex Mandiri Expres Medan ditunjukkan dari sikap perusahaan yang kurang menghargai kontribusi yang diberikan oleh pegawai, yang dimana ketika pegawai memberi masukan kepada pihak manajemen, pihak manajemen menolak tanpa mempertimbangkan masukan itu terlebih dahulu. Kemudian ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja, pihak manajemen cenderung tidak peduli, dan juga perusahaan tidak memberikan *feedback* yang sesuai dengan hasil kerja pegawai. Kemudian tidak adanya sistem *reward* bagi pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik yang sejalan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan tidak adanya pemberian pelatihan guna mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan kurang peduli dan kurang menghargai kontribusi yang diberikan oleh pegawainya. Pegawai akan bertanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan mereka dan bekerja sepenuh hati untuk memajukan perusahaan bukan hanya karena gaji, namun karena perusahaan tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang diberikan pegawai dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

Berdasarkan pemaparan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan?

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas diketahui bahwasanya fenomena *employee engagement* harus diperhatikan secara serius. Hal ini dapat diketahui dari ketidaksesuaian pegawai yang bekerja di PT. Simtorex Mandiri Expres dengan ciri-ciri pegawai yang memiliki rasa *engaged* berdasarkan pada aspek-aspek *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketidaksesuaian pegawai terhadap aspek *vigor* dapat dilihat pada sikap mudah mengeluh ketika bekerja. Kemudian ketidaksesuaian pegawai terhadap aspek *dedication* dapat dilihat pada kurangnya rasa antusias pegawai saat bekerja, tidak merasa bangga dengan pekerjaannya, bekerja tidak efektif dan efisien. Selanjutnya, ketidaksesuaian pada aspek *absorption* adalah pegawai kurang fokus pada saat jam bekerja. *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor eksternal pegawai, dimana faktor eksternal ini didorong oleh persepsi dukungan organisasi sehingga dapat menghasilkan rasa keterikatan pada pegawai.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan dimana penelitian ini hanya difokuskan pada faktor *employee engagement* pada pegawai yaitu persepsi dukungan organisasi dari dalam diri pegawai yaitu persepsi dan *employee engagement* yang merupakan keterikatan pekerja terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sampling jenuh digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, dimana seluruh anggota populasi diambil semua untuk dijadikan sampel.

D. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur secara empiris dan mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

1. Memberikan sumbangsih pemikiran dan informasi serta ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi
2. Sebagai bahan referensi untuk membantu mengkaji permasalahan yang sama dan dapat menyempurnakan hasil temuan terbaru yang relevan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan rasa *engaged* pada pegawai dengan memberikan dukungan organisasi yang lebih positif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia online, pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (instansi dan sebagainya). Menurut kamus Cambridge, pegawai adalah seseorang yang dibayar untuk bekerja untuk orang lain “*someone who is paid to work for someone else*”.

Menurut Hasibuan (2002), pengertian pegawai adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dalam Business Dictionary, istilah pegawai merupakan “*an individual who works part-time or full-time under a contract of employment, whether oral or written, express or implied, and has recognized rights and duties*”. Dapat disimpulkan pengertian pegawai menurut Business Dictionary adalah seorang individu yang bekerja paruh waktu atau penuh waktu di bawah kontrak kerja, baik secara lisan maupun tertulis, tersurat maupun tersirat, dan telah diakui hak dan kewajiban.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan orang-orang yang memberikan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) dan

mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi atas apa yang telah mereka lakukan di suatu unit atau instansi baik swasta maupun pemerintahan.

B. Employee Engagement

1. Pengertian Employee Engagement

Engagement bukanlah sikap namun derajat seorang individu penuh perhatian (*attentive*) dan terserap (*absorbed*) dari perannya terhadap pekerjaan (Saks, 2006). *Engagement* diartikan sebagai status keterikatan seorang pegawai terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Artinya, kondisi dimana seorang pegawai merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu pegawai dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap pandangan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. *Engagement* mengarah pada kondisi perasaan dan pemikiran yang positif yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku.

Employee engagement (keterikatan pegawai) didefinisikan terkait dengan perspektif psikologis. Peneliti ketenagakerjaan Perrin's Global Workforce Study (2003) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kesediaan pegawai dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Definisi *employee engagement* menurut Mercer dikutip oleh Carpenter & Wyman (dalam Paluta & Suprpto, 2018) merupakan keadaan psikologis di mana

pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi tuntutan pekerjaan yang diminta. Selanjutnya, *Employee engagement* (keterikatan pegawai) adalah penghayatan seorang pegawai terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi (Macey et. al dalam Siswono, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* ialah keadaan dimana individu terlibat secara aktif dengan keadaan pikiran yang positif dan keterlibatan emosional yang positif terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi, inisiatif, usaha, penyerapan dan kegigihan yang mengarah pada tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Kahn (dalam Anita Sari, 2019) membagi *engagement* ke dalam dua bentuk, yaitu *personal engagement* dan *personal disengagement*. Dimana *personal engagement* merupakan simultan pekerjaan dan ekspresi atas seseorang yang menunjukkan pilihan sikapnya dalam perilaku tugas yang dapat mempromosikan koneksi pada pekerjaan, kehadiran keaktifan serta kinerja penuh. Sedangkan *personal disengagement* merupakan simultan penarikan dan pertahanan diri seorang yang menunjukkan sikap penurunan atas koneksi pada pekerjaan, peningkatan ketidakhadiran, pasif, dan kinerja yang kurang baik.

Faktor – faktor pemicu *employee engagement* selanjutnya dikemukakan oleh Saks (2006) yang didasari pada penelitian Kahn sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*)

Berdasarkan pendapat Heckman dan Oldham (1980) *job characteristic* memiliki lima inti yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance* dan *feedback from job*. Beban kerja serta kondisi pengawasan juga merupakan hal penting dalam *job characteristic*.

2. Penghargaan dan Pengakuan (*Reward and Recognition*)

Timbal balik dan investasi yang diberikan oleh pegawai dapat berasal dari penghargaan eksternal serta pengakuan atas kinerjanya. Oleh karena itu, seorang pegawai umumnya lebih memilih pekerjaan dimana mereka mendapatkan penghargaan dan pengakuan lebih besar atas kinerjanya.

3. Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* mengacu pada kepercayaannya pada organisasi yang menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Secara khusus, *perceived organizational support* menciptakan kewajiban organisasi dalam menciptakan kesejahteraan pegawai yang selanjutnya hal tersebut akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

4. Persepsi Dukungan Pengawas (*Perceived Supervisors Support*)

Umumnya, para pegawai cenderung melihat supervisor sebagai indikasi atas dukungan organisasi di tempat yang di naungi. Minimnya dukungan supervisor menjadi faktor sangat penting terkait *burnout*. Selain itu, lini pertama supervisor dipercaya sebagai faktor yang sangat penting untuk membangun *engagement* atau keterikatan, dan merupakan akar jika terjadi *disengagement*.

5. *Procedural and Distributive Justice*

Bagi organisasi, sangat penting untuk dapat memprediksi serta konsisten dalam hal bagaimana prosedur mengalokasikan dan mendistribusikan *reward* bagi pegawainya. Sementara pendistribusian terkait dengan persepsi atas keadilan yang dirasakan dari cara dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distribusi kepada sumber dayanya.

Menurut McBain (dalam Mujiasih, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu faktor organisasi, faktor manajemen dan kepemimpinan, serta faktor kondisi kerja.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu faktor organisasi meliputi kepedulian perusahaan, faktor manajemen meliputi hubungan manajer dengan pegawai, serta faktor kondisi kerja, yang meliputi rasa terlibat dan dihargai, yang dapat berupa tim kerja yang solid.

3. Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* memiliki 3 aspek yang terdiri atas:

1. Giat (*Vigor*)

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental saat bekerja, yang dapat dinilai dari semangat, stamina dan energi yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. Misalnya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor 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.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam maupun tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Skor yang tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan, akibatnya apapun waktu terasa berlalu begitu cepat. Skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling, termasuk waktu. Misalnya waktu menjadi cepat berlalu ketika sedang melakukan pekerjaan.

Menurut *Development Dimensions International* (DDI) dalam Bakker & Leiter (dalam Mujiasih, 2015), terdapat 3 aspek dalam *employee engagement*, aspek tersebut antara lain kognitif, afektif, dan berperilaku (*behavioral*). Artinya individu memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja, serta memiliki keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

Sementara itu, menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (dalam Mujiasih, 2015), *employee engagement* mencakup dua aspek, yaitu *engagement* sebagai energi psikis dan *engagement* sebagai energi tingkah laku. Hal itu dapat diartikan bahwa

pegawai merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* meliputi aspek *vigor* yang merupakan energi psikis, *dedication* yang merupakan energi afektif, serta *absorption* yang merupakan energi tingkah laku.

4. Tipe-Tipe *Employee Engagement*

Seorang pegawai yang *engaged* akan merasa loyal dan peduli dengan masa depan organisasinya. Pegawai tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang.

Tipe pegawai berdasarkan tingkat *Employee Engagement* menurut Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis pegawai berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

a. *Engaged* (Terikat)

Pegawai yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam instansi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar instansi berkembang.

b. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Pegawai dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang instansi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

c. *Actively Disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif)

Pegawai yang secara aktif melepaskan diri adalah ‘penghuni gua’. Hampir segala sesuatu secara konsisten mereka tentang atau lawan. Mereka tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja, tetapi justru sibuk memerankan ketidakbahagiaan mereka. Mereka menyebarkan benih-benih negatif dalam setiap kesempatan. Setiap hari, pekerja yang secara aktif melepaskan diri merusak apa yang harus diselesaikan oleh rekan kerja mereka yang terikat. Pegawai dalam kategori ini secara emosi dan secara kognitif ‘bercerai’ dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Mereka tidak puas, tidak bahagia berada di dalam perusahaan tersebut dan mereka jelas memiliki pandangan yang negatif terhadap perusahaan, hal ini akan menular dan mengacaukan bagi instansi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa tipe-tipe *employee engagement* terdiri dari *engaged*, *not engaged*, dan, *actively disengaged*.

5. Ciri-Ciri Pegawai *Engaged*

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (2009) tingkah laku yang terlihat ketika pegawai *engaged* dalam pekerjaan berupa: pegawai akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi. Pegawai secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi, dan pegawai pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Albrecht (2010) merangkum beberapa ciri-ciri *engagement* pada seorang pegawai antara lain pegawai akan mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaannya, pegawai mengerahkan seluruh tenaga, antusiasme, dan menunjukkan semangat, dedikasi dan dirinya larut dalam pekerjaan, muncul perasaan mengasikkan pada saat melaksanakan tugasnya, pegawai menginternalisasi semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya sendiri. Pegawai merasa memiliki ikatan emosi antara dirinya dan organisasi.

Sementara itu, Marciano (2010) mengatakan pegawai akan menunjukkan perilaku khusus yang menggambarkan *employee engagement* yaitu Mengutarakan ide-ide baru dalam bekerja, Menunjukkan sikap bergairah dan antusias tentang

pekerjaan, Mengambil inisiatif, Selalu mencari cara untuk memperbaiki dan mengembangkan diri, orang lain maupun perusahaan, Secara konsisten bertindak melampaui tujuan yang ditentukan serta harapan-harapan terhadap dirinya, Memiliki sifat ingin mendalami segala sesuatu, tertarik dan selalu mengajukan pertanyaan-pertanyaan, Mendukung serta membesarkan hati anggota kelompok, Bersifat optimis, positif, dan murah senyum, Mengatasi hambatan dan tetap fokus terhadap tugas dan persisten, komit terhadap organisasi.

Maka, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang *engaged* akan memiliki ciri-ciri yaitu pegawai akan mengarahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaan, pegawai akan memiliki sikap bergairah, antusias serta mempunyai inisiatif dalam pekerjaannya, selanjutnya pegawai akan merasa memiliki ikatan emosi antara dirinya dengan organisasi, serta pegawai akan fokus pada tujuan akan kesuksesan organisasi dan secara aktif memperluas kemampuan yang sesuai visi dan misi organisasi.

C. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Bakker et. al (dalam Mujiasih, 2015) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dimana pegawai merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Sutanto & Setiawan,

2018), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan.

Wayne et. al (dalam Kambu, 2012) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai suatu keyakinan yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan. Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah dukungan organisasi yang dinilai oleh pegawai mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menghargai kinerja pegawai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) faktor-faktor persepsi dukungan organisasi dapat dibagi menjadi berikut :

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide yang disampaikan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja di organisasi

tersebut akan memiliki penilaian yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri pegawai. Sebaliknya, penilaian akan menjadi negatif bila organisasi menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari atasan.

2. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah

Persepsi dukungan organisasi 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 persepsi dukungan organisasi 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 dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 faktor pembentuk persepsi dukungan organisasi yang terdiri dari: sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah dan respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai.

3. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi mempunyai tiga aspek yaitu :

a) Keadilan (*Fairness*)

Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara pegawai. Memperlakukan pegawai dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada pegawai mengenai *output*. 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 persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai.

b) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Menurut Kottke dan Sharafinski (dalam Eisenberger, 2002), pegawai membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian terhadap organisasi. Pegawai akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga pegawai melihat orientasi atasan sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c) Penghargaan dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

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

1. Gaji, pengakuan, dan promosi

Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi pegawai dan akan meningkatkan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002).

2. Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support* (Griffeth et al., dalam Eisenberger and Rhoades, 2002).

3. Kemandirian

Dengan kemandirian berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan *perceived organizational support* (Cameron et. al., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

4. Peran stressor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support* karena pegawai tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran pegawai dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan pegawai 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).

5. Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada pegawai yang nantinya akan meningkatkan *perceived organizational support* (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari Persepsi dukungan organisasi yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan skala adalah keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*) dan penghargaan dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*).

D. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Employee Engagement*

Saks (2006) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat membawa hasil yang positif melalui *engagement*, dimana pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka sebagai bagian dari norma timbal balik pada *social exchange theory* sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Albrecht (2010) dalam bukunya yang berjudul *Handle of Employee Engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengenai cara dalam meningkatkan *engagement* yang juga digunakan pada konsep *work engagement* diantaranya *job characteristic*, *perceived organizational support*, *reward and recognition*, kepemimpinan, komunikasi, *job satisfaction*, kepercayaan dan integrasi.

Thomas (dalam Mujiasih 2015) mengatakan bahwa *perceived organizational support* yang positif dari pegawai akan membuat pegawai bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu pegawai bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan 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 mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi pegawai yang memiliki *engagement* tinggi. Konsekuensi dari *perceived organizational support* tidak hanya

berdampak pada sikap yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaan dan organisasi tetapi juga berdampak pada perilaku yang ditunjukkan pegawai.

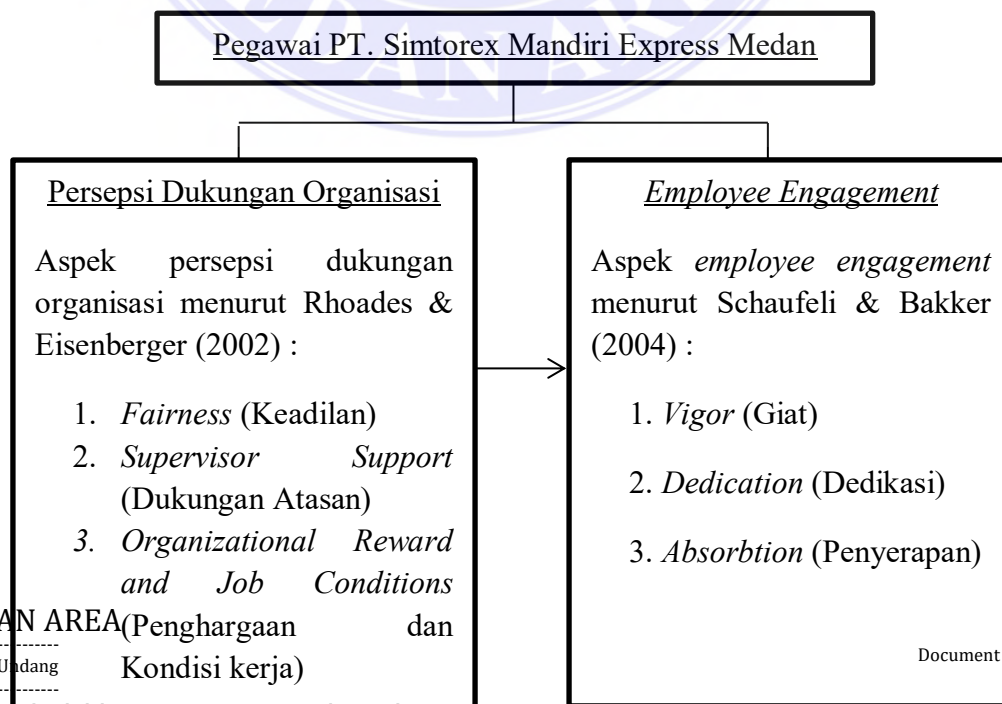
Dari sini dapat dilihat bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan *employee engagement* di lingkungan kerja. Penelitian Rozaini (2015) menemukan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi juga memiliki tingkat *employee engagement* kerja yang tinggi. Karena pegawai merasa memiliki rasa keterikatan maka pegawai akan bekerja bukan hanya karena tuntutan atau target perusahaan namun memang nyaman melakukan pekerjaannya itu. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Mawarni & Mulyana (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan pegawai masuk dalam kategori kuat dan positif, yang artinya jika persepsi dukungan organisasi yang dimiliki individu positif, maka keterikatan pegawai juga akan meningkat.

Anita Sari, Devi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement*” yang dilakukan pada karyawan tidak tetap PT.KAI DAOP 4 Semarang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin positif *perceived organizational support* pada karyawan maka ia akan semakin merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Sedangkan semakin negative *perceived organizational support* pada karyawan, maka ia akan *disengaged* dengan

pekerjaannya. Hal tersebut terjadi ketika perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan dan mampu menciptakan perasaan positifnya terhadap perusahaan karena adanya kesesuaian nilai dan tidak mengalami kerugian sehingga membuat karyawan untuk tetap *engaged* dengan perusahaan. Sebaliknya, ketika perusahaan tidak dapat menghargai kontribusi karyawan dan kurang mampu menciptakan perasaan positif terhadap perusahaan karena kurang adanya kesesuaian nilai dan mengalami kerugian baik material maupun psikis, maka akan membuat karyawan *disengaged* dengan perusahaan.

Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan agar dapat menumbuhkan rasa *engaged* pada karyawan baik pada pekerjaan maupun perusahaan tempat dimana mereka bekerja sehingga segala tujuan perusahaan dapat tercapai.

E. Kerangka Konseptual



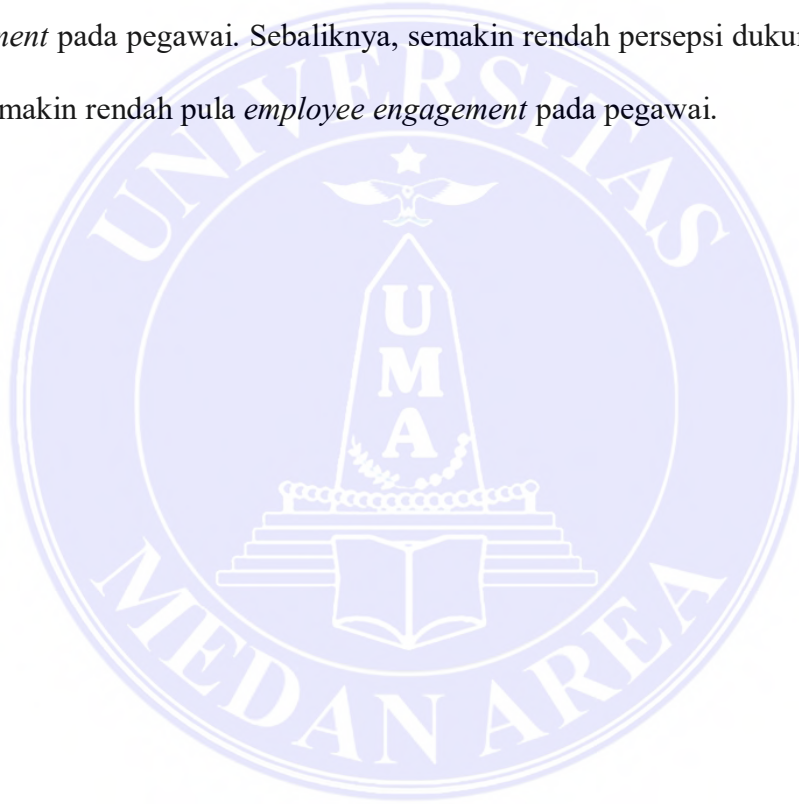
UNIVERSITAS MEDAN AREA (Penghargaan dan Kondisi kerja)

Document Accepted 27/7/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

F. Hipotesis

Berdasarkan dari paparan teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada pegawai. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula *employee engagement* pada pegawai.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel penelitian, pada umumnya teknik pengambilan sampel diambil secara acak atau *random sampling*, instrument pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan instrument penelitian yang digunakan, analisis data bersifat kuantitatif/dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan metode survey atau disebut juga sebagai *correlational* (Sugiyono, 2013). Metode *correlational* adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan hubungan dari satu peristiwa dengan peristiwa lainnya, dilakukan dengan tujuan memberikan penjelasan dimana penelitian yang ada menjelaskan suatu hubungan kausalitas melalui pengujian hipotesis.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Persepsi Dukungan Organisasi
2. Variabel Tergantung (Y) : *Employee Engagement*

C. Definisi Operasional Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam tulisan ini adalah :

1. *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan keadaan dimana individu terlibat secara aktif dengan keadaan pikiran yang positif dan keterlibatan emosional yang positif terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi, inisiatif, usaha, penyerapan dan kegigihan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan data *employee engagement*, data untuk *employee engagement* dibuat peneliti melalui skala berdasarkan aspek *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi dukungan organisasi adalah dukungan organisasi yang dinilai oleh pegawai mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menghargai kinerja pegawai. Untuk mendapatkan data persepsi dukungan organisasi, data untuk persepsi dukungan organisasi dibuat peneliti melalui skala berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Eisenberger (2002) yaitu Keadilan (*fairness*), Dukungan Atasan (*supervisor support*), dan Penghargaan dan Kondisi Kerja (*organizational rewards and job conditions*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan sebanyak 53 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling* atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013) *Total sampling* atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang ada berisi skala pengukuran dari masing-masing variabel yang ada, yaitu skala *employee engagement* dan skala persepsi dukungan organisasi. Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan

nilai atau besarnya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasi dari subjek atau objek.

1. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala persepsi dukungan organisasi disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu Keadilan, Dukungan Atasan, dan Penghargaan dan Kondisi Kerja.

Skala *employee engagement* dan skala persepsi dukungan organisasi menggunakan format skala Likert, skala Likert disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu peristiwa ataupun situasi kerja. Kuesioner / angket dengan skala Likert disusun dengan empat alternatif jawaban bertingkat, sehingga mudah dijawab oleh responden. Jawaban alternatif yang disediakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skor favourable merupakan skala yang aitem-aitemnya mendukung pernyataan, sedang skor unfavourable merupakan skala yang aitem-aitemnya tidak mendukung pernyataan. Skor dalam setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat favourable, sedangkan untuk unfavourable bergerak dari 1 sampai 4.

Tabel 3.1
Skor Jawaban Pernyataan Skala *Employee Engagement* dan Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No	Favourable	Skor	Unfavourable	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang didapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian.

Teknik statistic yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, yaitu dengan taraf signifikansi 5%, jika r hitung $>$ r tabel berarti valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid. Uji validitas ini akan menggunakan alat bantu uji statistic SPSS. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buka aplikasi SPSS, kemudian klik *Variabel view* yang berada di bagian pojok kiri bawah program. Pada bagian *Name* ketik item_1, item_2, dst (sesuaikan dengan banyaknya item yang dimiliki) secara menurun dan terakhir ketik skor_total;

- 2) Pada *Decimals* ubah semua menjadi angka 0. Pada bagian *Measure* pilih *scale*. Pilihan lainnya abaikan saja;
- 3) Kemudian klik *Data view* di bagian pojok kiri bawah, masukkan data skor kuesioner yang dimiliki;
- 4) Pada Menu, klik *Analyze*, kemudian pilih sub menu *Correlate*, lalu pilih *Bivariate*;
- 5) Kemudian muncul kotak dialog "*Bivariate Correlations*", masukkan semua variable ke kotak *Variables*. Pada bagian "*Correlation Coefficients*" centang *Pearson*. Pada bagian "*Test of Significance*" centang *Two-tailed*, centang *Flag significant Correlations*. Klik **OK**.
- 6) Selanjutnya akan terlihat *output* hasilnya.

2. Reliabilitas

Selain valid, alat pengukuran yang digunakan harus reliable. Reliabilitas merupakan serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan apabila dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok subjek yang sama didapatkan hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah.

Uji reliabilitas yang akan digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Pengukuran reliabilitas ini akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistic SPSS.

Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Buka aplikasi SPSS, kemudian klik **Variable view** yang berada di bagian pojok kiri bawah program. Pada bagian **Name** ketik *item_1*, *item_2*, dst (sesuaikan dengan banyaknya item yang dimiliki) secara menurun;
- 2) Pada **Decimals** ubah semua menjadi angka 0. Pada bagian **Measure** pilih scale. Pilihan lainnya abaikan saja;
- 3) Kemudian klik **Data view** di bagian pojok kiri bawah, masukkan data skor kuesioner yang dimiliki;
- 4) Pada menu, klik **Analyze**, lalu klik **Scale**. Kemudian klik **Reliability Analysis**;
- 5) Kemudian muncul kotak dialog “**Reliability Analysis**” , masukkan semua variable ke kotak **Items**. Kemudian pada bagian “Model” pilih **Alpha**;
- 6) Selanjutnya klik **Statistics**, maka akan muncul kotak dialog “**Reliability Analysis: Statistics**”;
- 7) Kemudian pada “**Descriptive for**” klik **Scale, Scale if item delected**. Lalu klik **Continue**;
- 8) Lalu klik **OK**. Maka, hasil *output* SPSS akan terlihat.

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data,

menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode analisis yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dengan tujuan utama penelitian ini yaitu ingin melihat hubungan antara variable bebas (persepsi dukungan organisasi) dengan variable terikat (*employee engagement*). Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20 *for windows*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buka aplikasi SPSS, kemudian klik **Variabel view** yang berada di bagian pojok kiri bawah program. Pada bagian **Name** ketik item_1, item_2, dst (sesuaikan dengan banyaknya item yang dimiliki) secara menurun dan terakhir ketik skor_total;
- 2) Pada **Decimals** ubah semua menjadi angka 0. Pada bagian **Measure** pilih scale. Pilihan lainnya abaikan saja;

- 3) Kemudian klik **Data view** di bagian pojok kiri bawah, masukkan data skor kuesioner yang dimiliki;
- 4) Pada Menu, klik **Analyze**, kemudian pilih sub menu **Correlate**, lalu pilih **Bivariate**;
- 5) Kemudian muncul kotak dialog "Bivariate Correlations", masukkan semua variable ke kotak **Variables**. Pada bagian "Correlation Coefficients" centang **Pearson**. Pada bagian "Test of Significance" centang **Two-tailed**, centang **Flag significant Correlations**. Klik **OK**.
- 6) Selanjutnya akan terlihat *output* hasilnya.

Sebelum di lakukannya analisis data dengan teknik *pearson product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi tersebut yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang didapatkan dari sampel penelitian berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apa terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berlandaskan pada hasil analisis penelitian yang didapatkan dan pembahasan yang telah dijabarkan maka disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada pegawai di PT. Simtorex Mandiri Expres dengan nilai $r_{xy} = 0,893$ dan nilai $P \text{ linearity} = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil korelasi yang didapatkan maka dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *employee engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula *employee engagement*. Dari hasil ini maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.
2. Dalam penelitian, ini, pegawai PT. Simtorex Mandiri Expres Medan memiliki Persepsi Dukungan Organisasi yang tergolong tinggi dimana terlihat mean empiric (100,15) > dari mean hipotetik (80). Demikian pula dengan *Employee Engagement* yang tergolong tinggi dapat terlihat pada mean empiric (89,77) > mean hipotetik (77,5).

B. Saran

Searah dengan hasil analisis penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Kepada Subjek Penelitian

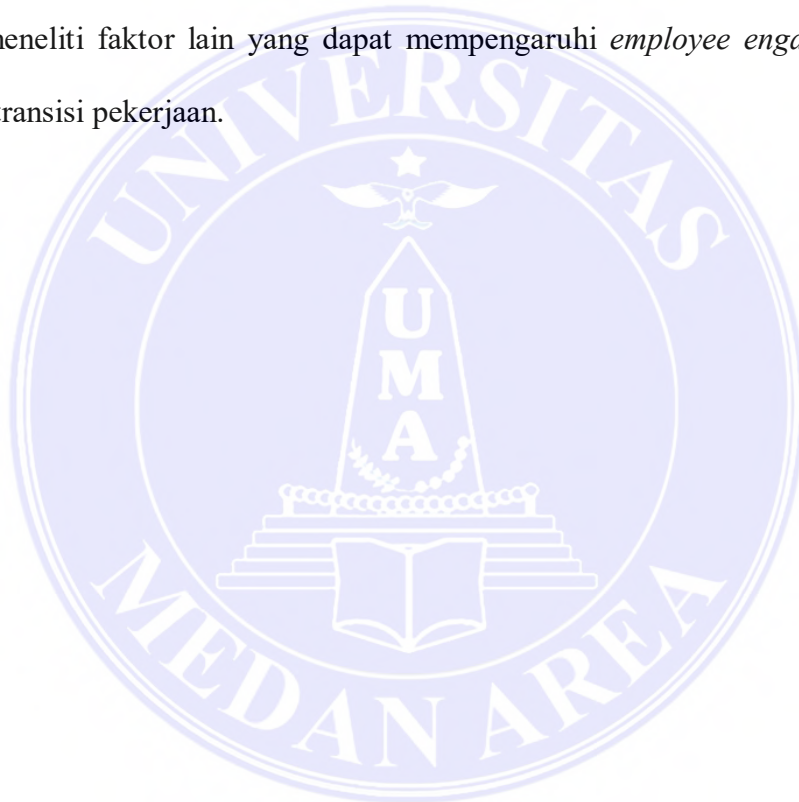
Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa para pegawai memiliki *engagement* yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada pegawai agar dapat mempertahankan dan meningkatkan rasa *engaged* dengan cara pegawai bersemangat dalam bekerja, bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, berusaha keras dan untuk pegawai yang memiliki *engagement* yang tergolong rendah, disarankan untuk dapat tetap bertahan pada pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit dan lebih fokus terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan kerja yang lebih baik lagi.

2. Kepada PT. Simtorex Mandiri Expres Medan

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan untuk pihak perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi dengan memberikan fasilitas yang memuaskan dan layak untuk para pegawai mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung pegawai memberikan penghargaan terhadap prestasi atas partisipasi pegawai dalam bekerja sehingga mampu membuat pegawai merasa terikat dengan perusahaan karena kepedulian yang diberikan oleh perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar memperhatikan kembali terkait dengan metode pengambilan data seperti kuesioner. Pengisian kuesioner perlu diawasi secara langsung oleh peneliti untuk mengurangi kesalahan dalam pengisian dan mengurangi adanya pengelabuan dalam memberikan jawaban. Disarankan juga untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti adanya transisi pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi- STIE Palangka Raya). Sains Manajemen, I(September), 15–29. http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/15_29.pdf
- Akbar, M.R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.PrimaTexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10-18. Info Artikel _____ Sejarah Artikel: Diterima Agustus 2013 Disetujui September 2013 Dipublikasikan Oktober 2013. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Albrecht, Simon L. (2010). *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. USA: Edwar Elgar Publishing Limited.
- Anita Sari, Devi. (2019). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement Karyawan Tidak Tetap PT KAI DAOP 4 Semarang. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-54.
- Bitha, S., & Komang Ardana, I. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. 6(2), 919–947.
- Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Inovation. *Galup Management Journal*. <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-EmployeesInspire-Company.aspx> [Online: akses September 2020).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kambu, A., Troena, E.A., Surachman, & Setiawan, M. (2011). Pengaruh *Leader-Member Exchange* Papua dan *Perceived Organizational Citizenship Behavior*, terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (2), 262-269.
- Macey W. H., Schneider B., Barbera K. M., Young S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. London, England: Blackwell.
- Mangundjaya, Wustari. (2012). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi*, No. 9. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6702>
- Marciano, P. L. (2010). Carrots and Sticks Don't Work. Carrots & Sticks Don't Work - Business Book Summaries, 1-10. <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=58040911&S=R&D=qbh&EbscoContent=dGJyMNHr7ESeqLQ4v%2BvIOLCmr0qeprFSsaq4S7OWxWXS&ContentCustomer=dGJyMOzpr1Cvpq5KuePfgex44Dt6fIA%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=qbh&AN=58040>
- Mawarni, S.G. & Mulyana, O.P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan pada Perawat. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1-7.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 14 (1), 40-51.
- Paluta, S & Suprpto, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cahaya Citra Alumindo *Jurnal AGORA*, 6(1), 1-8.
- Perrin, Tower. (2003). *Working Today : Understanding What Drives Employee Engagement (The 2003 Towers Perrin Talent Report)*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rozaini, R., Norailis, A. W., & Aida, B. (2015). Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8), 753-757. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.280>

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A., Cooper-Thomas, H., & Xu, J. (2018). The differential value of resources in predicting employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 1-37. <https://doi.org/10.1108/The>
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2). www.Bayt.com,
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sinaga, R.A. (2019). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan *Employee Engagement* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal AGORA* 4(2), 458-466.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, A. G. & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. In *SOSIOHUMANITAS* (Vol. XX, Edisi 1), 124-137.
- Sutanto, M. & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Jurnal AGORA*, 6(1).





LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

IDENTITAS DIRI

Nama : _____ (L/P)

Usia : _____

Bidang : _____

----- **Petunjuk Pengisian Skala** -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban berikut :
 - SS : Jika anda merasa **“Sangat Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
 - S : Jika anda merasa **“Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
 - TS : Jika anda merasa **“Tidak Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
 - STS : Jika anda merasa **“Sangat Tidak Setuju”** dengan pernyataan tersebut.

CONTOH :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan pegawai.		√		

----- **SELAMAT MENGERJAKAN** -----

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Semua fasilitas kerja telah disediakan oleh perusahaan, sehingga memperlancar tugas-tugas yang harus segera diselesaikan.				
2	Pihak manajemen mendukung bahwa setiap pegawai berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.				
3	Pihak manajemen selalu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.				
4	Keputusan yang diambil oleh pihak manajemen atas dasar kepentingan perusahaan.				
5	Para pegawai diberikan fasilitas berupa biaya kesehatan dari pihak manajemen.				
6	Atasan menghargai partisipasi yang sudah saya lakukan.				
7	Pihak manajemen memprioritaskan kepentingan para pegawai.				
8	Pihak manajemen memperhatikan nasib para pegawainya, sehingga hal tersebut menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan sebuah kebijaksanaan.				
9	Pihak manajemen tidak pernah peduli ketika ada pegawai yang tertimpa musibah.				
10	Hasil kerja dari para pegawai tidak pernah dipedulikan oleh pihak manajemen.				
11	Pegawai turut merasakan keuntungan yang diperoleh perusahaan.				
12	Perusahaan memberikan umpan balik yang sesuai dengan hasil kinerja pegawai.				

13	Atasan tidak memberikan fasilitas untuk memenuhi kesejahteraan saya.				
14	Keputusan yang saya ambil selalu diragukan oleh atasan.				
15	Hasil kerja dari para bawahan dinilai sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, sehingga pihak manajemen tidak pernah menghargainya.				
16	Saya merasa dihambat untuk mengembangkan kemampuan.				
17	Dalam menentukan sebuah kebijakan, pihak manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran yang disampaikan oleh para pegawai.				
18	Pihak manajemen tidak pernah menanggapi masukan yang disampaikan oleh para pegawai.				
19	Perusahaan tidak akan peduli, meskipun saya telah melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.				
20	Perusahaan kurang peduli terhadap kendala yang saya temui dalam menyelesaikan pekerjaan.				
21	Para pegawai tidak pernah memiliki kendala dalam menyelesaikan pekerjaan hanya disebabkan karena fasilitas yang kurang mendukung.				
22	Gaji diberikan lebih dari jadwal penggajian yang telah ditentukan.				
23	Perusahaan tidak mengakui bahwa kesuksesan yang dicapai adalah hasil kerja sama semua pegawai.				
24	Atasan memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kesejahteraan pegawai.				
25	Ketika ada pegawai yang tertimpa musibah, pihak manajemen selalu turut membantu meringankan dengan memberikan bantuan.				

26	Pihak manajemen selalu mengadakan pelatihan untuk pegawai secara rutin.				
27	Pihak manajemen hanya menekankan pada tujuan perusahaan dalam mencapai target.				
28	Perusahaan selalu meminta saran dari para pegawai untuk memajukan perusahaan ini.				
29	Jadwal penggajian sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama.				
30	Peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen tidak memperhatikan kepentingan pegawai.				
31	Pihak manajemen selalu melakukan persiapan untuk sharing tentang apa yang harus di tingkatkan dalam meningkatkan nama baik perusahaan.				
32	Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.				
33	Lingkungan kerja memberikan penghargaan yang sedikit dibandingkan dengan usaha yang dilakukan pegawainya.				

IDENTITAS DIRI

Nama : _____ (L/P)

Usia : _____

Bidang : _____

----- **Petunjuk Pengisian Skala** -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban berikut :
 - SS : Jika anda merasa **“Sangat Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
 - S : Jika anda merasa **“Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
 - TS : Jika anda merasa **“Tidak Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
 - STS : Jika anda merasa **“Sangat Tidak Setuju”** dengan pernyataan tersebut.

CONTOH :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan pegawai.		√		

----- **SELAMAT MENGERJAKAN** -----

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja.				
2	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
3	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, saya menyerahkannya kepada orang lain.				
4	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.				
5	Saya bekerja hanya sebatas mencari gaji.				
6	Saya tidak tertarik dengan hal-hal baru yang terjadi dalam pekerjaan saya.				
7	Saya merasa bangga atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.				
8	Saya menghindari ketika diberikan tugas dari pimpinan.				
9	Ada perasaan malu bekerja di instansi ini.				
10	Saya bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.				
11	Saya mengerjakan pekerjaan hanya semampu saya saja.				
12	Saya mudah merasa lelah ketika bekerja.				
13	Ketika sedang bekerja, saya merasa penuh energi.				
14	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya di tempat kerja.				
15	Setiap pagi saya merasa tidak semangat untuk berangkat bekerja.				
16	Saat bekerja, saya lupa dengan segala sesuatu di sekitar saya.				
17	Tidak perlu kemampuan yang khusus untuk melakukan pekerjaan saya.				

18	Saya memberikan seluruh tenaga untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.				
19	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat bekerja hingga lupa waktu.				
20	Menurut saya, waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja.				
21	Semua pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi diri saya.				
22	Saat bekerja, saya tidak sabar menunggu waktu pulang kerja.				
23	Saya hanya membiarkan masalah berlalu dengan sendirinya.				
24	Saya merasa tertekan ketika bekerja dikantor.				
25	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya.				
26	Saya tidak suka waktu saya hanya dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.				
27	Waktu berjalan dengan lambat ketika bekerja.				
28	Setiap ada hal baru dalam pekerjaan, membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.				
29	Ketika saya bekerja, saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.				
30	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini.				
31	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama.				
32	Saya bangga melakukan pekerjaan ini karena memiliki keterampilan khusus.				
33	Saya merasa fokus saat mengerjakan pekerjaan saya.				
34	Saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.				



Data Penelitian Persepsi Dukungan Organisasi

S/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Jlh
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	108
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	124
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	120
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	116
5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	109	
6	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	107
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	90
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	102	
9	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	110
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	107
11	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	106
12	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	96
13	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	1	4	2	2	3	2	4	3	3	94
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	90
15	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	1	4	3	2	2	3	2	3	1	3	4	4	3	3	1	93
16	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	97
17	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	95
18	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	3	2	1	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	102
19	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	106
20	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	119
21	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	92
23	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	3	2	1	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	101
24	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	104
25	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	2	86
26	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	4	91
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	94
28	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	99

29	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101
30	4	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	1	85		
31	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	122		
32	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	4	4	1	1	3	3	91		
33	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	88	
34	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	115		
35	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	87		
36	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	99			
37	4	3	3	2	3	3	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	83			
38	3	4	1	4	1	3	1	3	3	3	1	2	4	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	1	2	3	83			
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	93			
40	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	2	1	4	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	84			
41	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	96			
42	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	110			
43	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	105			
44	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	109			
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	100			
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	99			
47	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	94			
48	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	1	88			
49	3	3	4	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	87			
50	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	1	101		
51	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	111		
52	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	104			
53	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	1	3	4	3	2	1	2	2	95			

Data Penelitian *Employee Engagement*

S/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Jlh
1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	95
2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	103	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	99
5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	93
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	97
7	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	81
8	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	94
9	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	97
10	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	95
11	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	91
12	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	82
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	95
14	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	81
15	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	82
16	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	81
17	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	84
18	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	85
19	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	79
20	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	107
21	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	109
22	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	88	
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	96
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	95
25	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	80
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	88
27	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	82
28	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	87

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	95
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	80
31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	109	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	81	
33	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	81
34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
35	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	91
37	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	73	
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	77	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	84	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	74		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	90	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	99	
43	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
44	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	99
45	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	94
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	95
47	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	85
48	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	83
49	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	79	
50	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	92
52	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	95
53	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	87



SKALA A**PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI****Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	33

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.42	.570	53
A2	3.36	.522	53
A3	3.15	.601	53
A4	3.17	.580	53
A5	3.34	.618	53
A6	3.00	.784	53
A7	3.00	.734	53
A8	2.83	.826	53
A9	2.92	.615	53
A10	3.15	.601	53
A11	3.25	.585	53
A12	3.11	.725	53

A13	3.25	.551	53
A14	3.06	.691	53
A15	2.98	.747	53
A16	3.32	.547	53
A17	3.17	.727	53
A18	3.00	.707	53
A19	2.87	.810	53
A20	2.87	.856	53
A21	2.79	.661	53
A22	2.87	.833	53
A23	2.55	.889	53
A24	3.04	.649	53
A25	2.94	.795	53
A26	3.00	.679	53
A27	2.89	.725	53
A28	2.98	.720	53
A29	3.30	.799	53
A30	2.89	.751	53
A31	3.00	.760	53
A32	2.92	.805	53
A33	2.77	.891	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	96.74	112.390	.369	.880
A2	96.79	112.898	.360	.880
A3	97.00	111.808	.393	.880
A4	96.98	111.827	.408	.880
A5	96.81	112.310	.342	.881
A6	97.15	108.361	.502	.877
A7	97.15	111.092	.358	.880
A8	97.32	105.953	.620	.874
A9	97.23	112.602	.321	.881

A10	97.00	110.077	.534	.877
A11	96.91	112.433	.354	.880
A12	97.04	110.306	.416	.879
A13	96.91	112.433	.379	.880
A14	97.09	109.241	.516	.877
A15	97.17	107.605	.582	.876
A16	96.83	112.144	.408	.880
A17	96.98	111.519	.334	.881
A18	97.15	111.015	.379	.880
A19	97.28	107.938	.510	.877
A20	97.28	109.361	.395	.880
A21	97.36	110.196	.471	.878
A22	97.28	110.784	.325	.881
A23	97.60	110.436	.318	.882
A24	97.11	111.410	.389	.880
A25	97.21	109.014	.453	.878
A26	97.15	116.246	.032	.886
A27	97.26	108.775	.520	.877
A28	97.17	110.451	.409	.879
A29	96.85	109.477	.422	.879
A30	97.26	111.775	.304	.882
A31	97.15	111.400	.324	.881
A32	97.23	107.909	.515	.877
A33	97.38	107.932	.456	.878

Mean Hipotetik $(32 \times 1) + (32 \times 4) : 2 = 80$

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
100.15	117.169	10.824	33

SKALA B**EMPLOYEE ENGAGEMENT****Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	2.96	.587	53
B2	2.94	.456	53
B3	2.75	.648	53
B4	2.94	.534	53
B5	2.43	.694	53
B6	2.58	.633	53
B7	2.83	.509	53
B8	2.60	.660	53
B9	2.64	.558	53
B10	2.87	.440	53

B11	2.64	.522	53
B12	2.74	.684	53
B13	2.72	.632	53
B14	2.72	.601	53
B15	2.49	.669	53
B16	2.60	.566	53
B17	2.21	.717	53
B18	2.96	.479	53
B19	2.68	.547	53
B20	2.51	.669	53
B21	2.77	.505	53
B22	2.38	.740	53
B23	2.45	.748	53
B24	2.34	.706	53
B25	2.70	.540	53
B26	2.58	.570	53
B27	2.25	.705	53
B28	2.75	.551	53
B29	2.60	.531	53
B30	2.57	.572	53
B31	2.74	.524	53
B32	2.55	.539	53
B33	2.60	.743	53
B34	2.68	.701	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	86.83	79.990	.336	.873
B2	86.85	80.938	.330	.873
B3	87.04	79.037	.382	.872
B4	86.85	79.246	.455	.871
B5	87.36	80.081	.266	.875

B6	87.21	78.821	.412	.872
B7	86.96	78.729	.539	.870
B8	87.19	79.079	.370	.873
B9	87.15	79.477	.409	.872
B10	86.92	79.225	.567	.870
B11	87.15	79.284	.463	.871
B12	87.06	79.285	.337	.874
B13	87.08	79.763	.328	.874
B14	87.08	80.302	.297	.874
B15	87.30	78.907	.379	.873
B16	87.19	80.041	.345	.873
B17	87.58	76.978	.506	.869
B18	86.83	80.798	.329	.873
B19	87.11	79.025	.467	.871
B20	87.28	78.976	.373	.873
B21	87.02	78.788	.537	.870
B22	87.42	76.747	.507	.869
B23	87.34	78.921	.329	.874
B24	87.45	77.983	.432	.871
B25	87.09	79.241	.450	.871
B26	87.21	79.129	.435	.871
B27	87.55	78.637	.378	.873
B28	87.04	79.883	.373	.873
B29	87.19	80.271	.347	.873
B30	87.23	79.294	.416	.872
B31	87.06	80.401	.339	.873
B32	87.25	80.073	.362	.873
B33	87.19	79.541	.284	.875
B34	87.11	79.218	.333	.874

Mean Hipotetik : $(31 \times 1) + (31 \times 4) : 2 = 77,5$

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.79	83.860	9.158	34



UJI NORMALITAS**NPar Tests****Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Dukungan Organisasi	53	100.15	10.824	83	124
Employee Engagement	53	89.79	9.158	73	109

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Persepsi Dukungan Organisasi	Employee Engagement
N	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100.15
	Std. Deviation	10.824
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z	.606	.761
Asymp. Sig. (2-tailed)	.856	.609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS**Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Employee Engagement * Persepsi Dukungan Organisasi	53	100.0%	0	0.0%	53	100.0%

Report

Employee Engagement

Persepsi Dukungan Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
83	75.00	2	2.828
84	74.00	1	.
85	80.00	1	.
86	80.00	1	.
87	77.00	2	2.828
88	82.00	2	1.414
90	81.00	2	.000
91	84.50	2	4.950
92	88.00	1	.
93	83.00	2	1.414
94	87.33	3	6.807
95	85.50	2	2.121
96	86.00	2	5.657
97	81.00	1	.
99	91.00	3	4.000
100	94.00	1	.
101	94.33	3	2.082

102	89.50	2	6.364
104	95.00	2	.000
105	96.00	1	.
106	85.00	2	8.485
107	96.00	2	1.414
108	95.00	1	.
109	96.00	2	4.243
110	98.00	2	1.414
111	92.00	1	.
115	105.00	1	.
116	99.00	1	.
119	107.00	1	.
120	106.00	2	4.243
122	109.00	1	.
124	102.00	1	.
Total	89.79	53	9.158

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Engagement * Persepsi Dukungan Organisasi	(Combined)	3993.884	31	128.835	7.375	.000
	Between Groups	3476.974	1	3476.974	199.045	.000
	Linearity	516.909	30	17.230	.986	.523
	Deviation from Linearity	366.833	21	17.468		
	Within Groups	4360.717	52			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Employee Engagement * Persepsi Dukungan Organisasi	.893	.797	.957	.916





Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Dukungan Organisasi	100.15	10.824	53
Employee Engagement	89.79	9.158	53

Correlations

		Persepsi Dukungan Organisasi	Employee Engagement
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Employee Engagement	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 880/FPSI/01.10/IX/2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

4 September 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 PT. Simtorex Mandiri Express Medan
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Farastya Dwi Sari
 NPM : 178600035
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Simtorex Mandiri Express Medan, Jl. Sisingamangaraja guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement pada Pegawai PT. Simtorex Mandiri Express Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,

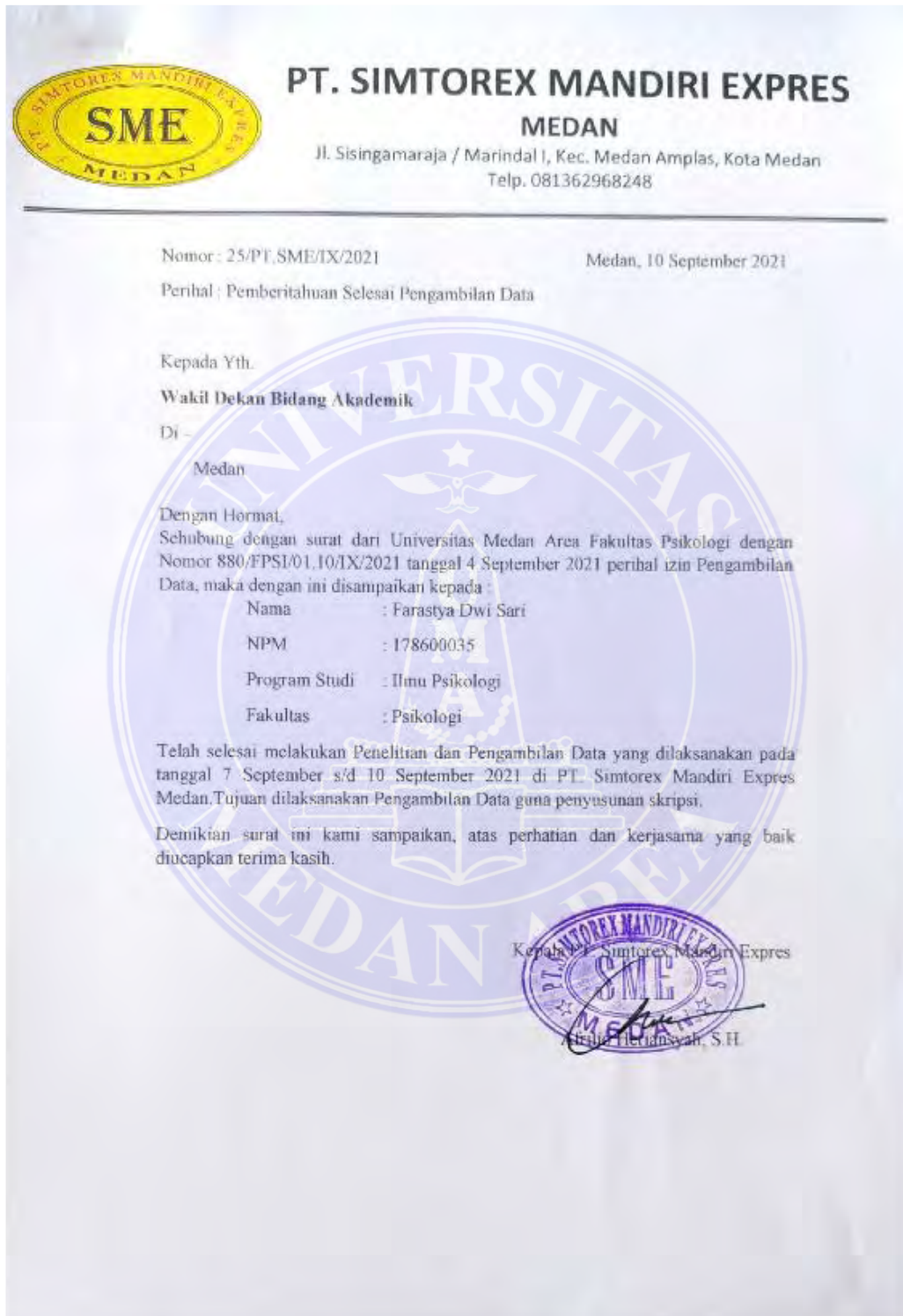


Kaili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip
 -







UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22