

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PERSONEL DI POLRES
PADANG LAWAS**

**WIDYA RESRIANI
NPM 231804027**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2025

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap
Employee Engagement Pada Personel Di Polres Padang Lawas**

Nama : Widya Resriani

NPM : 231804027

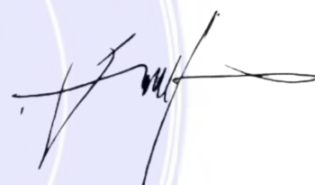
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Dr. Patisina, S.T., M.Eng

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2025



Widya Resriani
231804027

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Widya Resriani

NPM : 231804027

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana


Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Pada Personel Di Polres Padang Lawas**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 2025

Yang menyatakan

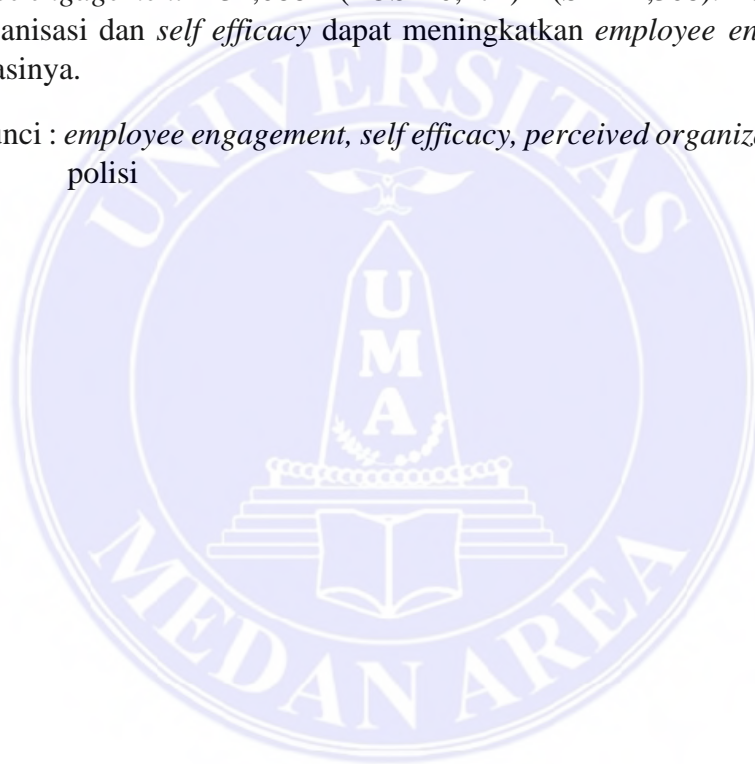


Widya Resriani
NPM. 231804027

ABSTRAK

Dunia kerja modern diwarnai dengan berbagai tantangan dan tuntutan yang tinggi bagi para personel. Banyak faktor yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya adalah *perceived organizational support* dan *self efficacy*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di Polres Padang Lawas. Responden dalam penelitian ini sebanyak 202 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *perceived organizational support*, *self efficacy* dan *employee engagement scale*. Analisis data menggunakan uji regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *self efficacy* mempengaruhi *employee engagement* dengan arah positif dengan persamaan $Employee\ engagement = 34,088 + (POS \times 0,272) + (SE + 1,308)$. Adanya dukungan dari organisasi dan *self efficacy* dapat meningkatkan *employee engagement* pada organisasinya.

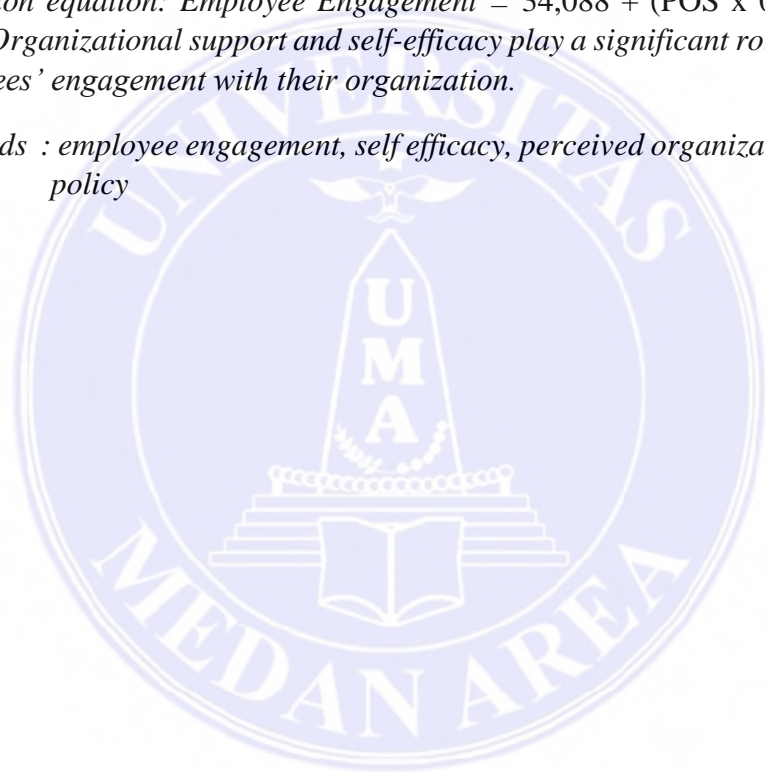
Kata Kunci : *employee engagement*, *self efficacy*, *perceived organizational support*, polisi



ABSTRACT

The modern workplace is characterized by numerous challenges and high demands on personnel. Various factors influence employee engagement, including perceived organizational support and self-efficacy. The aim of this study is to examine the effect of perceived organizational support and self-efficacy on employee engagement among personnel at the Padang Lawas Police Department (Polres Padang Lawas). A total of 202 respondents participated in this study. The research instruments used included the Perceived Organizational Support Scale, the Self-Efficacy Scale, and the Employee Engagement Scale. Data were analyzed using regression analysis. The results indicate that both perceived organizational support and self-efficacy positively influence employee engagement, as reflected in the regression equation: $\text{Employee Engagement} = 34,088 + (\text{POS} \times 0,272) + (\text{SE} + 1,308)$. Organizational support and self-efficacy play a significant role in enhancing employees' engagement with their organization.

Keywords : *employee engagement, self efficacy, perceived organizational support, policy*



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Hipotesis Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Employee engagement</i>	9
2.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.3 <i>Self efficacy</i>	18
2.4 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>employee Engagement</i>	20
2.5 Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	22
2.6 Penelitian Terdahulu	27
2.7 Kerangka Berpikir	29
III. METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.4 Definisi Operasional Variabel	34
3.5 Populasi dan Sampel	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Teknik Analisis Data	49
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil	53
4.2 Pembahasan	65

V. SIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Alternatif Jawaban Pada Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 2. Kisi-kisi Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	40
Tabel 3. Kisi-kisi Skala <i>Self efficacy</i>	40
Tabel 4. Kisi-kisi Skala <i>Employee Engagement</i>	41
Tabel 5. Uji Reabilitas Kuesioner	56
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 7. Analisa Multikolinearitas	58
Tabel 8. Analisa Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 9. Karakteristik Responden.....	60
Tabel 10. Uji Regresi Sederhana	61
Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda.....	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	31
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas	95
Lampiran 3. Hasil Uji Spss.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja modern diwarnai dengan berbagai tantangan dan tuntutan yang tinggi bagi para personel. Hal ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung agar personel dapat bekerja dengan optimal dan mencapai kinerja yang tinggi. Kolaborasi dan sinergi antar individu dengan beragam keahlian dan latar belakang mampu melahirkan ide-ide inovatif dan solusi kreatif yang mendorong kemajuan organisasi. Lebih dari itu, *employee engagement* menjadi faktor penentu dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang terlibat secara aktif dan merasa memiliki nilai dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, bekerja sama dengan baik dengan kolega dan pemangku kepentingan, dan meningkatkan kinerja serta produktivitas (Peter, 2022). Dengan demikian, investasi dalam pengembangan dan pengelolaan SDM yang efektif merupakan strategi krusial bagi organisasi untuk meraih kesuksesan dan mencapai tujuan jangka panjang.

Employee engagement didefinisikan sebagai "investasi simultan energi fisik, kognitif, dan emosional individu dalam kinerja kerja yang aktif dan penuh". Karyawan yang terikat akan menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara menyeluruh dalam pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang tidak terikat akan menarik diri dan mempertahankan diri. *Employee engagement* terbukti meningkatkan sikap, perilaku, kinerja, dan kesejahteraan karyawan, serta pencapaian organisasi seperti kinerja keuangan dan

kepuasan pelanggan. Keterikatan organisasi secara kolektif bahkan digambarkan sebagai "kemampuan organisasi unik yang menciptakan nilai" yang terkait dengan kinerja perusahaan (Saks, 2022). *Employee engagement* bukanlah perasaan sesaat, melainkan kondisi pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dan bersifat positif, memuaskan, dan berkelanjutan. Kondisi ini ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan mendalam terhadap pekerjaan. Karyawan yang terikat tidak berfokus pada hal-hal tertentu, tetapi memiliki keadaan afektif-kognitif yang kuat dan terus menerus (De-la-Calle-Durán & Rodríguez-Sánchez, 2021).

Employee engagement telah menjadi topik yang sangat dibicarakan dan diukur dalam beberapa tahun terakhir. Ketika karyawan memiliki komitmen emosional yang kuat terhadap perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa mereka memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. Dalam perusahaan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi, karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau mencapai karir yang lebih tinggi. Sebaliknya, mereka menunjukkan dedikasi dan kinerja yang tinggi karena mereka terinspirasi oleh tujuan dan visi organisasi (Savitri et al., 2021). Karyawan yang terlibat dengan baik biasanya merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, mereka merasa dihargai oleh perusahaan, dan mereka cenderung lebih proaktif serta bersedia memberikan usaha ekstra untuk mencapai kesuksesan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja dan keberhasilan perusahaan (Fadly et al., 2023).

Menurut survei *employee engagement* yang dikeluarkan oleh Gallup (2023), hanya 24% karyawan di Indonesia merasa terlibat dengan perusahaan mereka.

Survei ini juga mengungkap bahwa 21% karyawan merasa stres dengan pekerjaan yang mereka jalani setiap hari, 22% merasa marah terhadap pekerjaan mereka, dan 46% karyawan merasa ingin segera mencari pekerjaan baru. Fenomena lain dari penelitian Priambodo et al., (2019) menyatakan ada 36% karyawan di Indonesia yang mengalami kondisi sangat terikat (*engaged*) dan 17% karyawan tidak terikat (*not engaged*) yang dapat memunculkan risiko melemahnya produktivitas serta kinerja karyawan. Di samping itu, 23% lainnya digolongkan sebagai karyawan yang hampir terikat karena merasa tidak mendapatkan *support* saat bekerja. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Karyawan yang terikat (*engaged*) tentunya akan memberikan kontribusi maksimal serta mengerahkan dedikasi, waktu, tenaga, pikiran dan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk kejayaan perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021). Penelitian ini diambil karena angka-angka tersebut menunjukkan adanya masalah signifikan dalam hal *employee engagement* di Indonesia, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Tingkat *employee engagement* yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan *turnover* karyawan, dan ketidakpuasan kerja khususnya pada personel Polres Padang Lawas.

Personel di lingkungan Polres Padang Lawas menunjukkan berbagai permasalahan nyata yang mencerminkan rendahnya *employee engagement*. Pada tahun 2023, terdapat sejumlah pelanggaran yang dilakukan oleh personel, termasuk 4 personel yang disidang etik. Dari empat personel tersebut, dua di antaranya terlibat dalam penyalahgunaan narkoba dan menggunakan narkoba jenis shabu. Satu personel meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan yang sah selama 15 hari kerja berturut-turut, dan satu personel tidak masuk dinas selama 27 hari kerja

secara berturut-turut maupun tidak berturut-turut. Rendahnya tingkat *employee engagement* di kalangan personel ini dapat dihubungkan dengan tingginya tingkat pelanggaran dan ketidakpatuhan terhadap aturan yang ada. *Employee engagement* yang rendah sering kali berakibat pada lemahnya komitmen terhadap tugas dan organisasi, serta meningkatnya perilaku negatif seperti absensi dan pelanggaran disiplin.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya *employee engagement* pada personel Polres Padang Lawas adalah minimnya penghargaan yang diberikan kepada mereka. Pada tahun 2023, hanya ada satu kali penghargaan yang diberikan kepada dua personel, yang berbanding terbalik dengan berbagai prestasi yang telah dicapai, seperti pengungkapan kasus dan penangkapan. Bentuk penghargaan yang paling umum adalah gaji beserta insentifnya. Adanya kasus pemerasan yang dilakukan oleh dua oknum polisi dari POLDA Sumatera Utara menunjukkan adanya disparitas antara kebutuhan ekonomi serta gaji atau insentif yang didapat (Tafonao, 2025). Minimnya penghargaan dan pengakuan serta tingginya beban kerja ini dapat menurunkan motivasi dan keterikatan mereka, yang mencerminkan rendahnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan personel dan mengarah pada rendahnya *Perceived Organizational Support* (POS) (Narwatu *et al*, 2023).

Perceived organizational support (POS) menurut Maan *et al*. (2020) mengacu pada keyakinan karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Imran *et al*. (2020), POS mencerminkan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan memenuhi kebutuhan sosial-emosional mereka. Kebutuhan ini

termasuk kebutuhan akan harga diri, penerimaan, dan afiliasi dengan rekan kerja. POS telah terbukti menjadi prediktor kuat *employee engagement*, di mana personel yang merasa didukung oleh organisasi lebih cenderung terlibat dan antusias dalam pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan *self efficacy* mereka (Lianto, 2019).

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Arifin et al. (2021), *self efficacy* juga mencakup keyakinan individu dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan guna menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang kuat cenderung melihat tantangan sebagai sesuatu yang perlu dikuasai, bukan dihindari (Huang et al., 2018). Keyakinan ini meningkatkan kepercayaan diri dan ketahanan mental, yang berperan dalam mengurangi risiko stres dan depresi di tempat kerja. Selain itu, *self efficacy* telah terbukti menjadi prediktor penting dari *employee engagement*, karena personel yang memiliki *self efficacy* tinggi lebih yakin akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan lebih siap menghadapi tantangan dengan tekad.

Berdasarkan uraian sebelumnya, *Perceived Organizational Support* (POS) diketahui memainkan peran penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Dukungan yang diberikan oleh organisasi tidak hanya memperkuat *self efficacy* karyawan, tetapi juga mendorong keterikatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan sendiri meningkat, yang pada akhirnya membuat mereka lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam tugas-tugas

mereka. Kombinasi antara *self efficacy* yang tinggi dan POS yang kuat secara signifikan mempengaruhi kinerja dan *employee engagement* dalam organisasi. Sebagai contoh, penelitian Firnanda & Wijayanti (2021) menemukan bahwa POS, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap *employee engagement*. Namun, studi Purbosari & Suharti (2024) menunjukkan bahwa meskipun POS berdampak pada *employee engagement*, *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa rendahnya *employee engagement* dapat berdampak negatif, terutama pada personel Polres Padang Lawas. Namun, masih ada gap terkait seberapa besar dan spesifik faktor-faktor seperti POS dan *self efficacy* berkontribusi terhadap *employee engagement* di lingkungan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh POS dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel Polres Padang Lawas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, personel, dan perkembangan ilmu pengetahuan. Pentingnya faktor-faktor psikologis, seperti POS dan *self efficacy*, dalam meningkatkan keterikatan dan kinerja karyawan akan menjadi fokus utama penelitian ini, terutama dalam konteks personel Polres Padang Lawas yang memegang peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam lingkungan kerja yang seringkali menuntut tingkat stres yang tinggi, pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana POS dan *self efficacy* mempengaruhi tingkat *employee engagement* dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas kerja, motivasi, serta kesejahteraan personel Polres Padang Lawas.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas?
3. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengkaji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas.
2. Mengkaji pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas.
3. Mengkaji pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas.

1.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee engagement* (EE).
- H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Self efficacy* (SE) dan *Employee engagement* (EE).
- H3 : Terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* (POS) dan *self efficacy* (SE) terhadap *employee engagement* (EE) pada personel

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan manajemen, terutama dibidang sumber daya manusia. Oleh karena itu terdapat 2 manfaat dari penelitian ini yaitu secara akademis dan praktis:

1.5.1 Manfaat akademis:

1. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi baru pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di lingkungan Polres Padang Lawas.
2. Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperluas teori *employee engagement* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.5.2 Manfaat praktis:

1. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan *employee engagement* dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung serta memberikan

pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk personel.

2. Bagi personel, penelitian ini dapat membantu meningkatkan motivasi kerja, kinerja, dan kepuasan kerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 Definisi *Employee Engagement*

Menurut Hewitt (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah pernyataan komitmen emosional dan intelektual terhadap perusahaan atau kelompok yang menghasilkan perilaku yang akan membantu memenuhi janji-janji perusahaan kepada pelanggan. *Employee engagement* diartikan sebagai penciptaan peluang bagi pegawai untuk terhubung dengan rekan-rekan, manajer dan organisasi yang lebih luas, menurut Gatenby, et al (2008). *Employee engagement* atau *employee engagement* merujuk pada perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka merasa nyaman secara mental dan sosial. Karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mengalami keseimbangan positif antara pengalaman kerja dan kehidupan pribadi. Keterikatan ini ditandai oleh semangat, dedikasi, dan loyalitas terhadap organisasi, bukan hanya bekerja keras semata (Schaufeli & Bakker, 2003). *Employee engagement* mencerminkan komitmen karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi (Hali, 2019). Konsep ini pertama kali dikenalkan oleh Kahn (1990), yang mendefinisikan keterikatan sebagai ekspresi diri dalam menjalankan peran. Keterikatan terjadi ketika individu menggunakan aspek fisik, kognitif, dan emosionalnya dalam pekerjaan. Artinya, *employee engagement* bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga melibatkan ekspresi diri secara penuh dalam menjalankan peran (Nguyen & Tran, 2021).

Employee engagement adalah sikap positif yang menciptakan ikatan emosional dan komitmen antara karyawan dan organisasi serta nilai-nilai yang dianutnya (Arifin, 2021). Karyawan yang terlibat akan mendukung perusahaan mencapai keunggulan kompetitif melalui produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah (Apriani et al., 2023). Menurut De-la-Calle- Durán & Rodríguez-Sánchez (2021), *employee engagement* adalah kondisi mental positif yang mencakup semangat, dedikasi, dan fokus pada pekerjaan. Ini adalah keadaan yang persisten, tidak terbatas pada situasi atau objek tertentu, dan mencerminkan otonomi, komitmen, serta rasa terlibat dalam pekerjaan. Faktor-faktor tersebut memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi (Ashfaq et al., 2021).

Employee engagement bukan sekadar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga tentang menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Firnanda et al., 2021). *Employee engagement* menjadi elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, di mana karyawan yang engaged merasa bangga, senang, dan puas dengan pekerjaannya (Fazlurrahman et al., 2020). Keterikatan ini berkaitan erat dengan kepuasan emosional, di mana karyawan yang memiliki kondisi mental positif cenderung lebih terlibat. Sebaliknya, karyawan dengan emosi negatif lebih rentan terhadap stres, yang mengurangi keterikatan mereka (Huang et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka *employee engagement* adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang ingin meningkatkan *employee*

engagement harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif yang mendorong karyawan untuk merasa terlibat, dihargai, dan diberdayakan. *Employee engagement* merupakan konsep yang kompleks dan multidimensi yang mengacu pada kondisi mental positif dan perasaan terhubung dengan pekerjaan dan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Penelitian Fajrina & Noer (2021) menunjukkan bahwa faktor seperti pemberdayaan, kontrak psikologis, lingkungan kerja, budaya organisasi, keadilan prosedural, dan persepsi prestise eksternal mempengaruhi *employee engagement*, khususnya di kalangan Milenial. Faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, serta hubungan antara karyawan dan atasan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan *employee engagement* (Azmy, 2019). Faktor-faktor ini mendorong tingkat keterikatan yang lebih tinggi melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

Employee engagement juga dipengaruhi oleh pengakuan atas kontribusi mereka dan dukungan dari supervisor serta organisasi. Faktor seperti karakteristik pekerjaan yang menantang, penghargaan, dan dukungan organisasi menciptakan motivasi yang lebih besar dan rasa memiliki yang kuat di kalangan karyawan. Budaya organisasi yang positif dan dukungan nyata dari manajemen berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan dedikasi dan komitmen penuh terhadap tanggung jawab pekerjaan (Apriani & Darmayanti, 2023; Nurcholis & Budi, 2020). Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor-faktor individual, organisasi,

dan pekerjaan. Untuk meningkatkan *employee engagement*, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara komprehensif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberdayakan karyawan, dan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover, dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

2.1.3 Dimensi *Employee Engagement*

Konsep *employee engagement* yang dijelaskan oleh Hewitt(2015) dideskripsikan dengan kondisi sadar secara emosional melekatkan dirinya pada pekerjaan dengan mengidentifikasikan tiga perilaku umum yang secara konsisten ditunjukkan oleh seseorang yang engaged, yakni perilaku *say*, *stay* dan *strive*.

1. Perilaku *say* digambarkan dengan konsistensi dalam menyampaikan informasi dan hal-hal positif tentang organisasi kepada bawahan, calon pegawai dan pelanggan. Kondisi *say* ini adalah kondisi organisasi dalam menciptakan daya tarik yang unik dan bermakna sebagai posisi tawar bagi pegawai sehingga pegawai secara konsisten mengatakan hal-hal positif mengenai organisasi kepada rekan kerja, pegawai baru, calon pegawai dan kepada para pelanggan. Hal ini tentunya berdampak besar kepada kualitas pelayanan pelanggan.
2. Sementara itu kondisi perilaku *stay* digambarkan sebagai memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain. *Stay* ini adalah kondisi organisasi yang memiliki daya tarik bagi pegawai agar pegawai mempunyai

keinginan yang besar untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sehingga kondisi ini dapat menekan angka *turnover* pegawai menjadi sangat rendah.

3. Perilaku *strive* digambarkan sebagai upaya memanfaatkan kelebihan waktu, tenaga dan ide (inisiatif) untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Kondisi *strive* adalah kondisi organisasi yang mampu menciptakan daya dorong kepada pegawai agar pegawai secara proaktif memberikan usaha yang lebih dan menunjukkan perilaku yang berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan aspek perilaku dari teori Hewitt untuk mengukur *employee engagement*nya.

2.2 Perceived Organizational Support

2.1.1 Definisi Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberg et al., 1986). Penelitian menunjukkan bahwa POS yang tinggi dapat meningkatkan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan, karena karyawan yang merasa didukung lebih terbuka dan terlibat dalam perubahan yang diinisiasi oleh organisasi (Putra et al., 2021). Nurcholis dan Budi (2020) juga mendefinisikan POS sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan teori ini menyatakan bahwa persepsi ini terbentuk berdasarkan niat baik atau buruk yang dirasakan dari perusahaan (Maan et al., 2020).

POS mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan

kerja yang mendukung dapat meningkatkan POS dan membawa manfaat

positif bagi organisasi (Hasnida et al., 2019). POS adalah persepsi karyawan terhadap perlakuan yang mereka terima dari organisasi, mencerminkan sikap mereka yang mempengaruhi hubungan dengan organisasi (Nguyen & Tran, 2021). Praktik-praktik yang meningkatkan POS dapat membuat karyawan lebih produktif, terlibat, dan setia. Semakin tinggi POS, semakin besar rasa tanggung jawab karyawan untuk berkontribusi pada organisasi. POS yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Candana et al., 2022). POS berkembang melalui interaksi antara karyawan dan atasan, di mana karyawan yang memiliki POS tinggi merasa bahwa organisasi menilai kinerja mereka secara adil dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Firnanda & Wijaya, 2021). POS yang tinggi juga mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang, yang berujung pada *employee engagement* yang lebih tinggi dan hasil positif lainnya bagi organisasi. Vitalitas, yaitu perasaan hidup dan energi positif, bersama dengan pembelajaran, yaitu perolehan keterampilan dan pengetahuan, mendukung keberlangsungan hidup (thriving) karyawan dan *employee engagement* yang tinggi (Imran et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas, POS dapat diartikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek, seperti kesejahteraan dan kinerja karyawan, *employee engagement*, keberlangsungan hidup, dan loyalitas karyawan. Organisasi dapat meningkatkan POS dengan menerapkan berbagai praktik, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support (POS) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk dukungan dari atasan, kolaborasi dengan rekan kerja, serta persepsi keadilan dalam perlakuan. Dukungan yang konsisten dari supervisor dan rekan kerja membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat kepercayaan karyawan, sementara persepsi keadilan memainkan peran penting dalam menilai komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Nguyen & Tran, 2021). Faktor lain seperti komunikasi terbuka, program kesejahteraan, dan perhatian manajemen terhadap kebutuhan individu juga memperkuat persepsi dukungan ini (Maula & Afrianty, 2017).

Selain itu, POS dipengaruhi oleh keadilan, dinamika sosial di tempat kerja, dukungan supervisor, dan perhatian organisasi, yang mempengaruhi kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan. Dukungan berkelanjutan dari atasan, interaksi sosial yang positif, serta sikap pengampunan dan dukungan yang memadai meningkatkan *employee engagement*. Hal ini memperkuat hubungan mereka dengan organisasi dan mendorong perkembangan profesional serta dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan (Putra et al., 2021; Imran et al., 2020).

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berhubungan. POS tercipta melalui kombinasi dukungan sosial, komunikasi yang transparan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, nilai-nilai organisasi, serta komitmen organisasi terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa didukung,

mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, peningkatan produktivitas, serta tingkat turnover yang lebih rendah.

2.2.3 Dimensi *Perceived Organizational Support*

Menurut teori dukungan organisasi dari Eisenberger et al. (1986), terdapat tiga dimensi utama yang membentuk *Perceived Organizational Support* (POS):

1. Keadilan: Keadilan prosedural mencakup cara distribusi sumber daya dan pengambilan keputusan di antara karyawan. Ini termasuk keadilan struktural (aturan dan keputusan formal) dan keadilan interaksional (kualitas hubungan personal antara organisasi dan karyawan) yang menunjukkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Dukungan Atasan: Dukungan dari atasan, sebagai wakil organisasi, mencakup motivasi dan pemahaman terhadap tujuan karyawan. Karyawan menilai seberapa besar perhatian dan kontribusi organisasi terhadap kesejahteraan mereka melalui dukungan dan evaluasi yang diberikan oleh atasan.
3. Penghargaan dan Kondisi Kerja: Pengakuan terhadap karyawan, seperti upah, promosi, pelatihan, manajemen stres, keamanan kerja, dan otonomi, berkontribusi pada POS. Penghargaan dan dukungan yang diberikan organisasi meningkatkan kontribusi karyawan dan persepsi mereka terhadap dukungan organisasi.

2.3 *Self efficacy*

2.3.1 Definisi *Self efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka mampu melaksanakan perilaku tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Konsep ini mengacu pada keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mengerahkan sumber daya yang diperlukan guna memenuhi tuntutan situasi, tanpa berkaitan dengan perbedaan dalam harapan hasil. Efikasi diri dapat menjadi aspek kepribadian yang diterapkan di berbagai bidang (Schyns & von Collani, 2002). Efikasi diri menunjukkan seberapa percaya diri seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Utami & Adhiatma, 2020). Selain itu, *self efficacy* mencakup kemampuan untuk memotivasi diri, menggunakan kemampuan berpikir (kognitif), dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Semakin tinggi tingkat *self efficacy*, semakin besar motivasi dan ketahanan seseorang untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan (Arifin et al., 2021).

Self efficacy berperan penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan dorongan untuk mencapai tujuan. Keyakinan yang tinggi dalam kemampuan diri biasanya mengarah pada usaha yang lebih besar, sedangkan keyakinan yang rendah dapat mengurangi motivasi saat menghadapi hambatan (Candana et al., 2022). Dalam konteks pekerjaan, *self efficacy* membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Self efficacy* juga memengaruhi *employee engagement*, kepuasan kerja, dan cara mereka belajar serta berkembang (Firnanda & Wijayati, 2021).

Namun, *self efficacy* memiliki dua aspek: positif dan negatif. Aspek positif mencakup keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mencapai tujuan, sementara aspek negatif muncul ketika individu meragukan kemampuan mereka dan enggan mencoba atau mencapai target yang ditetapkan (Rachmawati, 2021).

Menurut Arifin et al. (2021), terdapat dua jenis *self efficacy*:

1. *Specific Self efficacy* (SSE) adalah keyakinan terhadap kemampuan untuk melakukan tugas tertentu. Individu dengan SSE yang tinggi yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan jika tugas tersebut sulit atau kompleks
2. *General Self efficacy* (GSE) adalah keyakinan terhadap kemampuan umum seseorang untuk mengatasi berbagai tantangan. Individu dengan GSE yang tinggi yakin bahwa mereka dapat mengatasi berbagai rintangan dan mencapai tujuan mereka, bahkan dalam situasi yang sulit.

Self efficacy berdasarkan berbagai definisi di atas adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Dengan meningkatkan *self efficacy* karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja, engagement, dan kepuasan kerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan *self efficacy* yang positif agar dapat mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka.

2.3.2 Faktor-faktor *Self efficacy*

Bandura (1997) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* individu:

1. Budaya: Budaya memengaruhi *self efficacy* melalui nilai dan kepercayaan, serta proses pengaturan diri yang membentuk penilaian dan konsekuensi

keyakinan akan kemampuan diri.

2. Gender: Perbedaan gender mempengaruhi *self efficacy*; wanita cenderung memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dalam mengelola peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan profesional dibandingkan pria.
3. Sifat Tugas: Kompleksitas tugas mempengaruhi penilaian kemampuan diri; tugas yang kompleks cenderung menurunkan *self efficacy*, sedangkan tugas yang sederhana meningkatkan penilaian kemampuan diri.
4. Insentif Eksternal: Insentif yang diberikan oleh orang lain, seperti penghargaan atas keberhasilan, dapat meningkatkan *self efficacy*.
5. Status atau Peran: Individu dengan status lebih tinggi memiliki kontrol lebih besar dan *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan status lebih rendah.
6. Informasi tentang Kemampuan Diri: Informasi positif meningkatkan *self efficacy*, sedangkan informasi negatif menurunkannya.
7. Secara keseluruhan, faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* meliputi budaya, gender, kompleksitas tugas, insentif eksternal, status sosial, dan informasi mengenai kemampuan diri.

2.3.3 Dimensi *Self efficacy*

Pada penelitian ini, konsep *self efficacy* yang digunakan mengacu pada *occupational self efficacy*. *Occupational self efficacy* merupakan konsep *self efficacy* yang spesifik dalam domain atau area pekerjaan. Konsep ini dikembangkan oleh Schyns & von Collani (2002) berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Bandura (1997) sebagai berikut:

1. Dimensi *Level*: Mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dianggap mampu diatasi oleh individu. *Self efficacy* bervariasi berdasarkan kesulitan

tugas; tugas yang lebih sulit menuntut keyakinan yang lebih tinggi. Contohnya, seorang atlet yang percaya bisa melompati penghalang dengan berbagai ketinggian menunjukkan level *self efficacy* yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kesulitan.

2. Dimensi *Generality*: Menunjukkan seberapa luas penilaian *self efficacy* diterapkan di berbagai situasi. Seseorang bisa memiliki *self efficacy* yang tinggi di banyak aktivitas atau hanya di beberapa aktivitas tertentu. Semakin banyak konteks di mana *self efficacy* berlaku, semakin tinggi *self efficacy* individu.
3. Dimensi *Strength*: Berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu saat menghadapi tantangan. *Self efficacy* yang kuat memungkinkan individu untuk tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan, sementara *self efficacy* yang lemah mudah terpengaruh oleh hambatan. Dimensi ini mencerminkan ketahanan dan keteguhan individu terhadap keyakinannya.

Secara keseluruhan, dimensi *self efficacy* meliputi tingkat kesulitan tugas, luasnya penerapan keyakinan di berbagai aktivitas, dan kekuatan keyakinan saat menghadapi tantangan.

2.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Persepsi Dukungan Organisasi (POS) memainkan peran penting dalam mempengaruhi *Employee engagement* (EE) dalam organisasi. Penelitian menunjukkan pengaruh positif antara POS dan *employee engagement*, di mana tingkat POS yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan tingkat *employee engagement* (Musenze et al., 2021; Hasnida et al., 2019; Apriani et al., 2023).

Karyawan memandang dukungan organisasi sebagai cerminan dari bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, menumbuhkan rasa kepercayaan dan komitmen (Aulia et al., 2022; Nguyen & Tran, 2021). Studi telah menunjukkan bahwa POS berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kepemilikan, yang pada akhirnya meningkatkan *employee engagement* di antara karyawan. Selain itu, teori pertukaran sosial menunjukkan bahwa pertukaran sosial yang adil, seperti memberikan dukungan dan perawatan, mengarah pada tingkat keterikatan yang kuat dan hasil organisasi yang positif. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada peningkatan POS melalui praktik yang mendukung untuk meningkatkan *employee engagement*, yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) atau Persepsi Dukungan Organisasi telah terbukti memiliki dampak positif terhadap *Employee Engagement* (EE) atau *Employee engagement* dalam berbagai penelitian. Okafor et al. (2023) menemukan bahwa dukungan supervisor, seperti pengakuan atas kinerja, bimbingan, dan arahan yang jelas, dapat memperkuat pengaruh POS dan EE. Penelitian oleh Trisninawati et al. (2023) menunjukkan bahwa akses mudah ke informasi dan kesempatan belajar dapat meningkatkan pengaruh POS dan EE. Terakhir, penelitian oleh Apriani et al. (2023) menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel dan telecommuting, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan memperkuat pengaruh POS dan EE.

Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan melalui beberapa cara (Musenze et al., 2021):

1. Meningkatkan Keyakinan akan Dukungan Organisasi: POS membuat karyawan yakin bahwa organisasi akan menyediakan bantuan yang mereka perlukan, baik berupa sumber daya material (misalnya: peralatan kerja, dana pelatihan) maupun sumber daya emosional (misalnya: dukungan moral, bimbingan). Hal ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik.
2. Harapan akan Penghargaan: POS membuat karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik. Harapan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.
3. Memenuhi Kebutuhan Sosial dan Emosional: POS dapat memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan, seperti kebutuhan untuk dihargai dan diakui. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

2.5 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Efikasi diri memainkan peran penting dalam mempengaruhi *employee engagement* dengan secara positif mempengaruhi komitmen mereka terhadap tugas kerja dan tujuan organisasi (Arifin et al., 2021; Hasnida et al., 2019; Aulia et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi menyebabkan peningkatan *employee engagement* di antara karyawan, karena mereka merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk berkinerja baik dan mencapai tujuan mereka, pada akhirnya meningkatkan dedikasi dan daya tahan mereka dalam penyelesaian tugas (Ashfaq et al., 2021). Selain itu, efikasi diri bertindak sebagai mediator antara kepemimpinan etis dan *employee engagement*, dengan karyawan

menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi ketika mereka merasa diberdayakan dan berkomitmen untuk tugas kerja mereka (Fazlurrahman, 2020). Selain itu, efikasi diri terkait dengan niat kewirausahaan, menunjukkan korelasi positif dengan motivasi untuk memulai bisnis dan memengaruhi pilihan individu dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Peneliti dari berbagai penelitian menunjukkan dampak signifikan dari efikasi diri pada *employee engagement*. Beberapa studi, seperti Santri et al. (2023), Mardiana dan Wijono (2022), Hadi (2023), dan Rubianto dan Kembaren (2023), menunjukkan korelasi positif antara tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dengan peningkatan *employee engagement*. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan hambatan. Hal ini membuat mereka lebih proaktif dalam mencari solusi dan menyelesaikan masalah, sehingga meningkatkan keterikatan mereka dalam pekerjaan. Meningkatkan efikasi diri karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan dan kinerja karyawan

2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Effication* terhadap *Employee Engagement*

Persepsi Dukungan Organisasi (POS) memainkan peran penting dalam mempengaruhi *Employee engagement* (EE) dalam organisasi. Penelitian menunjukkan pengaruh positif antara POS dan *employee engagement*, di mana tingkat POS yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan tingkat *employee engagement* (Musenze et al., 2021; Hasnida et al., 2019; Apriani et al., 2023). Karyawan memandang dukungan organisasi sebagai cerminan dari bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, menumbuhkan rasa kepercayaan dan komitmen (Aulia et al., 2022; Nguyen & Tran, 2021). Studi telah menunjukkan bahwa POS berkorelasi positif dengan kepuasan

kerja, komitmen kerja, dan kepemilikan, yang pada akhirnya meningkatkan *employee engagement* di antara karyawan. Selain itu, teori pertukaran sosial menunjukkan bahwa pertukaran sosial yang adil, seperti memberikan dukungan dan perawatan, mengarah pada tingkat keterikatan yang kuat dan hasil organisasi yang positif. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada peningkatan POS melalui praktik yang mendukung untuk meningkatkan *employee engagement*, yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) atau Persepsi Dukungan Organisasi telah terbukti memiliki dampak positif terhadap *Employee engagement* (EE) atau *Employee engagement* dalam berbagai penelitian. Okafor et al. (2023) menemukan bahwa dukungan supervisor, seperti pengakuan atas kinerja, bimbingan, dan arahan yang jelas, dapat memperkuat pengaruh POS dan EE. Penelitian oleh Trisninawati et al. (2023) menunjukkan bahwa akses mudah ke informasi dan kesempatan belajar dapat meningkatkan pengaruh POS dan EE. Terakhir, penelitian oleh Apriani et al. (2023) menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel dan telecommuting, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan memperkuat pengaruh POS dan EE.

Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan melalui beberapa cara (Musenze et al., 2021):

1. Meningkatkan Keyakinan akan Dukungan Organisasi: POS membuat karyawan yakin bahwa organisasi akan menyediakan bantuan yang mereka perlukan, baik berupa sumber daya material (misalnya: peralatan kerja, dana pelatihan) maupun sumber daya emosional (misalnya:

dukungan moral, bimbingan). Hal ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik.

2. Harapan akan Penghargaan: POS membuat karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik. Harapan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.
3. Memenuhi Kebutuhan Sosial dan Emosional: POS dapat memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan, seperti kebutuhan untuk dihargai dan diakui. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Mekanisme psikologis dari POS terhadap EE adalah ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi tempat mereka bekerja, sebuah ikatan emosional yang mendalam mulai terbentuk. Perasaan didukung ini menumbuhkan rasa memiliki yang kuat, di mana karyawan tidak hanya merasa sebagai bagian dari organisasi, tetapi juga merasa memiliki andil dalam kesuksesan organisasi tersebut. Rasa memiliki ini mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, melampaui tugas-tugas rutin, dan merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan bersama. Lebih jauh lagi, Persepsi Dukungan Organisasi (POS) membangun fondasi kepercayaan psikologis yang kokoh. Karyawan menjadi yakin bahwa organisasi akan selalu bertindak demi kepentingan terbaik mereka, menciptakan lingkungan di mana mereka merasa aman untuk mengambil risiko yang terukur, mengasah kreativitas melalui inovasi, dan berbagi ide-ide cemerlang tanpa rasa takut akan penolakan atau konsekuensi negatif.

Efikasi diri memainkan peran penting dalam mempengaruhi *employee engagement* dengan secara positif mempengaruhi komitmen mereka terhadap tugas

kerja dan tujuan organisasi (Arifin et al., 2021; Hasnida et al., 2019; Aulia et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi menyebabkan peningkatan *employee engagement* di antara karyawan, karena mereka merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk berkinerja baik dan mencapai tujuan mereka, pada akhirnya meningkatkan dedikasi dan daya tahan mereka dalam penyelesaian tugas (Ashfaq et al., 2021). Selain itu, efikasi diri bertindak sebagai mediator antara kepemimpinan etis dan *employee engagement*, dengan karyawan menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi ketika mereka merasa diberdayakan dan berkomitmen untuk tugas kerja mereka (Fazlurrahman, 2020). Selain itu, efikasi diri terkait dengan niat kewirausahaan, menunjukkan korelasi positif dengan motivasi untuk memulai bisnis dan memengaruhi pilihan individu dan kegigihan dalam mencapai tujuan.

Peneliti dari berbagai penelitian menunjukkan dampak signifikan dari efikasi diri pada *employee engagement*. Beberapa studi, seperti Santri et al. (2023), Mardiana dan Wijono (2022), Hadi (2023), dan Rubianto dan Kembaren (2023), menunjukkan korelasi positif antara tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dengan peningkatan *employee engagement*. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan hambatan. Hal ini membuat mereka lebih proaktif dalam mencari solusi dan menyelesaikan masalah, sehingga meningkatkan keterikatan mereka dalam pekerjaan. Meningkatkan efikasi diri karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan dan kinerja karyawan.

Dampak Efikasi Diri pada Aspek *Employee engagement* yaitu perilaku say pada karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri untuk mengungkapkan pandangan positif tentang organisasi mereka. Mereka yakin akan pengetahuan dan pengalaman mereka, sehingga tidak ragu untuk berbicara baik tentang tempat kerja kepada orang lain. Perilaku stay pada karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan, mempelajari keterampilan baru, dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Keyakinan ini mengurangi rasa takut akan ketidakpastian masa depan dan membuat mereka lebih nyaman untuk bertahan. Mereka percaya pada kemampuan mereka untuk meraih peluang pengembangan karir yang ditawarkan organisasi. Ini membuat mereka melihat masa depan yang cerah di dalam perusahaan, sehingga mengurangi niat untuk mencari peluang di luar. Ketika menghadapi kesulitan atau tantangan di tempat kerja, karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih mungkin untuk mencari solusi dan berusaha mengatasinya, daripada langsung mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Mereka yakin bisa mengatasi rintangan tersebut.

Pada perilaku *strive* ketika dihadapkan pada tugas yang sulit atau target yang menantang, individu dengan efikasi diri tinggi tidak mudah menyerah. Mereka melihat hambatan sebagai tantangan yang bisa diatasi, bukan kegagalan. Ini mendorong mereka untuk terus berusaha dan menemukan cara untuk mencapai tujuan. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, mengusulkan ide-ide baru, dan mencari cara yang lebih efisien untuk bekerja. Mereka tidak takut untuk mencoba hal baru karena percaya mereka memiliki kapasitas untuk melakukannya dengan baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) dan efikasi diri (*Self efficacy*) terhadap *employee engagement* (*Employee engagement*) menunjukkan hasil yang konsisten dan relevan di berbagai konteks organisasi. Apriani et al. (2023) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, di mana karyawan yang merasakan dukungan yang kuat dari organisasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Sejalan dengan itu, Aulia et al. (2022) meneliti karyawan pada pekerjaan berisiko tinggi, seperti Badan Nasional Penanggulangan Bencana, dan menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berperan lebih signifikan dibandingkan dengan efikasi diri dalam meningkatkan *employee engagement*, menunjukkan betapa pentingnya dukungan organisasi dalam konteks tersebut. Sementara itu, Candana et al. (2022) menyoroti bahwa meskipun efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee engagement*, dampaknya terhadap kepuasan kerja dalam organisasi tidak ditemukan signifikan, yang menandakan perbedaan antara kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Di sisi lain, penelitian Ashfaq et al. (2021) memfokuskan pada peran efikasi diri sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan *employee engagement*, yang menegaskan pentingnya aspek psikologis individu dalam menciptakan *employee engagement* yang lebih tinggi dalam organisasi. Firnanda dan Wijayati (2021) juga menekankan bahwa baik dukungan organisasi yang dirasakan maupun efikasi diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, terutama di lingkungan kerja PT. Pesona Arnos Beton, mengonfirmasi bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi tingkat keterlibatan

karyawan secara langsung. Penelitian Lipscomb et al. (2021) menemukan bahwa baik sumber daya pekerjaan, efikasi diri, dan dukungan profesional secara signifikan memprediksi *employee engagement*, khususnya di kalangan guru anak usia dini, yang memberikan wawasan penting tentang pentingnya dukungan eksternal dalam meningkatkan *employee engagement*.

Lebih lanjut, Musenze et al. (2021) menunjukkan bahwa interaksi antara dukungan organisasi yang dirasakan dan efikasi diri dapat memengaruhi *employee engagement*, dengan hasil yang bervariasi bergantung pada tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan. Hasil ini menekankan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut sangat penting dalam mencapai tingkat *employee engagement* yang optimal. Nguyen dan Tran (2021) menemukan bukti positif yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan *employee engagement* selama pandemi COVID-19, yang menunjukkan bahwa di masa krisis, dukungan organisasi menjadi faktor penentu dalam mempertahankan keterlibatan kerja karyawan. Demikian pula, penelitian Nurcholis dan Budi (2020) di PT. Terminal Petikemas Surabaya menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Terakhir, Hasnida et al. (2019) menemukan bahwa efikasi diri lebih berpengaruh daripada dukungan organisasi yang dirasakan dalam mempengaruhi *employee engagement*, terutama di kalangan perawat di Rumah Sakit Materna, yang mengindikasikan bahwa karakteristik individu memiliki dampak yang lebih besar terhadap *employee engagement* daripada faktor eksternal seperti dukungan organisasi yang dirasakan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa baik dukungan organisasi yang dirasakan maupun efikasi diri memainkan peran penting

dalam mempengaruhi *employee engagement*, namun interaksi antara keduanya serta konteks organisasi yang berbeda dapat menghasilkan dampak yang bervariasi.

2.8 Kerangka Berpikir

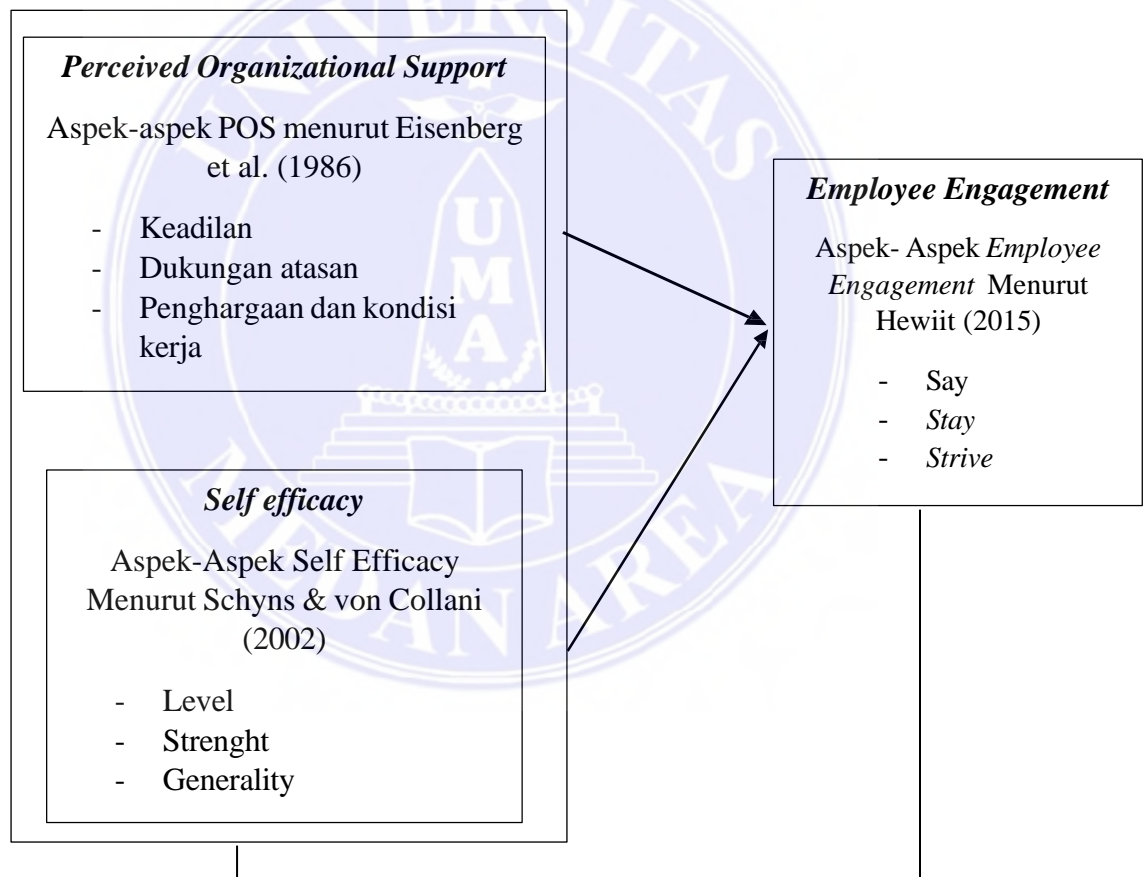
Polres Padang Lawas adalah sebuah lembaga yang memiliki peran dan fungsi khusus dalam masyarakat. Tugas dan fungsi personel di instansi ini sangat terkait dengan *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan *employee engagement*. *Employee engagement* atau *employee engagement* menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka merasa nyaman secara mental dan sosial, serta menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi. Ini terlihat dari semangat, dedikasi, dan kesetiaan mereka terhadap organisasi, yang melebihi sekadar bekerja keras (Schaufeli & Bakker, 2003).

Perceived Organizational Support (POS) adalah keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberg et al., 1986). Sementara itu, *self efficacy* atau efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini mencerminkan kepercayaan seseorang dalam kemampuannya untuk menggunakan sumber daya yang dibutuhkan guna memenuhi tuntutan situasi tertentu (Schyns & von Collani, 2002).

POS memiliki peran penting dalam mempengaruhi *employee engagement* dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi POS, semakin tinggi pula *employee engagement* (Musenze et al., 2021; Hasnida et al., 2019; Apriani et al., 2023). POS berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan rasa memiliki, yang pada akhirnya meningkatkan *employee engagement*. Efikasi diri juga berperan penting dalam meningkatkan *employee engagement*.

dengan memperkuat komitmen mereka terhadap tugas dan tujuan organisasi (Arifin et al., 2021; Hasnida et al., 2019; Aulia et al., 2022). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi percaya pada kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan hambatan, sehingga mereka menjadi lebih proaktif dalam mencari solusi dan menyelesaikan masalah, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka berikut ini merupakan bagan kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Kaitan antara kedua variabel ini terletak pada bagaimana keduanya saling memperkuat dalam meningkatkan *employee engagement*. Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka lebih mungkin untuk mengembangkan keyakinan positif terhadap kemampuan mereka, yang pada gilirannya memperkuat efikasi diri mereka. Hal ini menciptakan siklus positif, di mana dukungan organisasi dan efikasi diri saling memperkuat, mendorong keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Apriani et al. (2023), ditemukan bahwa POS memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dengan karyawan yang merasa didukung oleh organisasi mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Aulia et al. (2022) menemukan bahwa POS memiliki pengaruh lebih signifikan daripada SE dalam meningkatkan *employee engagement* di kalangan karyawan di pekerjaan berisiko tinggi, seperti di Badan Nasional Penanggulangan Bencana, menunjukkan pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Di sisi lain, SE juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas mereka cenderung lebih berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ashfaq et al. (2021), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh kepemimpinan etis terhadap *employee engagement*, menyoroti pentingnya faktor psikologis individu dalam menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi. Firnanda dan Wijayati (2021) juga menunjukkan bahwa baik POS maupun SE secara signifikan mempengaruhi *employee engagement*, yang menegaskan peran kedua faktor ini dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Secara keseluruhan, hubungan antara POS dan SE dapat meningkatkan *employee engagement* secara bersama-sama. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang kuat dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka sendiri lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka di tempat kerja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan dengan metode penemuan ilmu, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang membangun hipotesis kemudian mengujinya secara empirik (Ferdinand, 2014). Kuesioner akan diberikan kepada personel untuk mengukur *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan *employee engagement*. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Polres Padang Lawas yang beralamat Jl. Lintas Riau, Siborna Bunut, Kec. Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara 22763. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2025

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Mengacu pada Sugiyono (2019), variabel penelitian dapat diartikan sebagai karakteristik unik yang dimiliki oleh setiap individu, objek, atau kegiatan yang menjadi sasaran penelitian. Variabel ini berperan penting sebagai objek kajian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan penelitian. Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen, sering disebut juga sebagai variabel bebas, adalah faktor yang dianggap sebagai penyebab atau pemicu perubahan pada variabel lain yang disebut variabel dependen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* (disimbolkan dengan X1) dan *self efficacy* (disimbolkan dengan X2) diidentifikasi

sebagai variabel independen yang akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel dependen.

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan jenis variabel yang digunakan untuk mengukur dampak variabel independen dalam suatu penelitian. Variabel ini diteliti karena dianggap mencerminkan proses yang seharusnya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen juga dikenal sebagai variabel respon, yang biasanya dilambangkan dengan Y (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, variabel dependen yang diukur adalah *employee engagement* yang dilambangkan dengan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merujuk pada cara atau prosedur konkret yang digunakan untuk mengukur atau mengamati suatu variabel dalam konteks spesifik suatu penelitian. Dengan kata lain, definisi operasional merinci bagaimana suatu variabel akan diukur atau diobservasi dalam kerangka penelitian tertentu. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis variabel utama, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator masing-masing variabel. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai masing-masing variabel dalam kerangka penelitian ini:

3.4.1 *Employee Engagement* (Y)

Employee engagement dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan menunjukkan keterlibatan aktif, rasa antusiasme, dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

3.4.2 *Perceived Organizational Support* (X1)

Konsep *Perceived Organizational Support* (POS), diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja peduli terhadap kesejahteraan mereka, menghargai kontribusi yang diberikan, dan memberikan dukungan yang memadai dalam menjalankan tugas.

3.4.3 *Self efficacy* (X2)

Self-efficacy diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Self-efficacy* mencerminkan seberapa besar seseorang merasa mampu mengatur tindakan, menggunakan keterampilan, dan tetap percaya diri dalam berbagai situasi kerja atau kehidupan sehari-hari.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 *Populasi*

Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau elemen yang menjadi subjek penelitian. Populasi adalah kumpulan dari semua unit yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang menjadi fokus penelitian. Populasi dapat berupa individu, kelompok, atau elemen lain yang relevan dengan pertanyaan penelitian (Arikunto 2006). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personel Polres Padang Lawas yang beralamat Jl. Lintas Riau, Siborna Bunut, Kec. Sosa,

Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara 22763 yang berjumlah 202 orang

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian dari sampel dapat digeneralisasi ke populasi secara keseluruhan. Sampel yang baik harus mewakili karakteristik populasi dengan sebaik-baiknya (Sugiyono, 2019). Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan untuk menghitung sampel adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah total seluruh personel Polres Padang Lawas di Polres Padang Lawas yang berjumlah 202 personel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner dalam bentuk *google form*. Kuesioner, seperti yang dijelaskan Sugiyono (2017), adalah alat yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden. Pemilihan kuesioner dalam bentuk *google form* didasari karena alasan kemudahan dan efisiensi. Setiap personel pada Polres Padang Lawas mengisi kuesioner yang diberikan dan respon dari seluruh responden dianalisis secara statistik.

3.6.2 Skala Ukur Penelitian

Penelitian ini mengadopsi skala Likert sebagai teknik pengukuran. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015), skala Likert merupakan instrumen yang efektif untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau

kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Alternatif jawaban pada skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Alternatif Jawaban Pada Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat tidak setuju	1	4
Tidak setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

3.6.3 Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *Perceived Organizational Support* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek POS yang dikemukakan oleh Eisenberg et al. (1986) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

Tiap item pertanyaan akan dibagi kedalam 4 skala yaitu

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

Tabel 2. Kisi-kisi Skala *Perceived Organizational Support*

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Keadilan	6,	32,2,	3
2	Dukungan Atasan	4,25,10,17,12,13,4, 20,24,29	3,7,9	13
3	Penghargaan dan kondisi kerja	36, 1, 27, 35, 33, 21, 18, 8,5	26, 31, 15, 23,22,28,17, 12,34,19,16	20
Total				36

3.6.4 Skala *Self efficacy*

Skala *self efficacy* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* versi Bahasa Inggris yang dikemukakan oleh Schyns & von

Collapi (2002) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Tiap item

pertanyaan akan dibagi kedalam 4 skala yaitu

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

Tabel 3. Kisi-kisi Skala *Self efficacy*

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	<i>Level</i>	11,13,15,20	4,10	6
2	<i>Strenght</i>	1,6,14,16,17,19	2,3,7,9,	10
3	<i>Generality</i>	8,12,18	5	4
Total				20

3.6.5 Skala *Employee Engagement*

Skala *Employee engagement* dalam penelitian ini disusun berdasarkan Angket yang terdiri dari 50 item pertanyaan/ Pernyataan yang meliputi item favourable dan unfavourable yang terdiri dari 3 aspek *employee engagement* berdasarkan teori Hewiit (2015), sebagai berikut

Tiap item pertanyaan akan dibagi kedalam 4 skala yaitu

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

Tabel 4. Kisi-kisi Skala *Employee Engagement*

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	<i>Say</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	12,13,14,15,16,17	17
2	<i>Stay</i>	18,19,20,21,22,23,29,30,31	24,25,26,27,28,32,33	16
3	<i>Strive</i>	34,35,36,37,38,39,40,41,42,43	44,45,46,47,48,49,50	17
Total				50

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah metode yang dilakukan untuk mengatur, mengolah, menyajikan dan menganalisis data berbentuk angka dengan tujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai gejala atau keadaan tertentu sehingga dapat diketahui makna yang terkandung dalam hasil tersebut. Statistik deskriptif juga dapat digunakan untuk mengukur penyebaran dan pemusatan data sehingga dapat diperoleh gambaran yang mudah dipahami. Analisa tersebut dipakai guna mendeteksi nilai mean, *maximum value*, nilai minimum juga *standard deviation value* data (Sugiyono, 2019).

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat total skor, jika memiliki tingkat signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan jika total skor memiliki tingkat signifikan di atas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Cara lain untuk menentukan validitas adalah membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cornbach Alpha* (α) yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cornbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik *Kolmogorov-Smirnov* memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal *probability plot* (Ghozali, 2018).

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah proses statistik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat keparalelan atau keterkaitan antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam analisis regresi berkorelasi tinggi satu sama lain, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil regresi. Uji multikolinearitas membantu dalam menentukan sejauh mana masalah multikolinearitas ada dalam data dan memungkinkan penyesuaian atau pemilihan variabel untuk memperbaiki masalah ini, sehingga mencegah distorsi atau ketidakpastian dalam estimasi parameter regresi. Dengan kata lain, uji ini membantu menilai seberapa besar interkoneksi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, dengan pengambilan keputusan jika nilai $VIF \leq 10,00$ maka dinyatakan tidak terjadi multikoleniaritas dan jika nilai $Tolerance \geq 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami pengaruh antara satu variabel independen (variabel penjelas) dan beberapa variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dalam suatu model matematis yang linear. Tujuan dari analisis regresi linier sederhana adalah memodelkan pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan persamaan garis lurus yang diwakili oleh persamaan regresi (Ghozali, 2018):

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *Employee engagement*

X_1 = *Perceived Organizational Value*

X_2 = *Self efficacy*

α = Intersep

β_1 = Koefisien Regresi *Perceived Organizational Value*

β_2 = Koefisien Regresi *Self efficacy*

ε = Error

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas
3. Terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada personel di lingkungan kerja Polres Padang Lawas dengan persamaan $employee\ engagement = 34,088 + (POS \times 0,272) + (SE \times 1,308)$ arah pengaruhnya bernilai positif

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

1. Bagi Institusi Kepolisian atau organisasi dapat memberikan dukungan terhadap karyawan dengan adanya program dukungan yang komprehensif, mencakup dukungan psikologis seperti konseling, manajemen stres, kesejahteraan fisik misalnya, fasilitas olahraga, pemeriksaan kesehatan rutin dan dukungan karir misalnya, peluang pelatihan.
2. Bagi atasan, diperlukan adanya dukungan dari atasan dan menunjukkan perhatian yang dapat diberikan melalui , mentoring, diskusi ataupun mendengarkan keluhan dan adanya pengakuan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan

3. Bagi Karyawan, adanya kemauan untuk dapat meningkatkan self efficacy dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri yang berkelanjutan misalnya mengikuti pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan negosiasi, manajemen konflik, keterampilan komunikasi Secara keseluruhan *employee engagement* dapat pula ditingkatkan dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan partisipatif, hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pada karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode yang berbeda yaitu melalui pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam, selain itu juga dapat menggunakan variabel moderator dan dilakukan pada populasi yang berbeda dan lebih luas di wilayah yang berbeda,

DAFTAR PUSTAKA

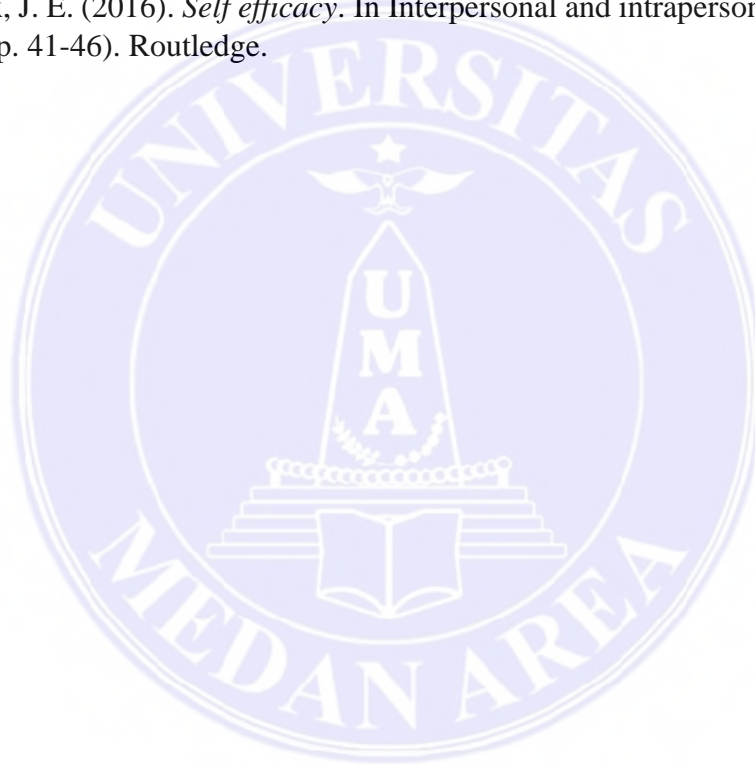
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology, 13*, 1015921.
- Apriani, I., Darmayanti, N., & Patisina. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Generation on Employee engagement. *Jurnal Multidisiplin Madani, 3*(5), 1125-1138.
- Arifin, Z., Hanifah, N. M. H., Jihadi, M., Rini, H. P., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The role of employee's engagement and *self efficacy* on employee performance: an empirical study on palm oil company. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal, 10177-10190*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of ethical leadership on employee engagement: role of *self efficacy* and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 11*(3), 962-974.
- Aulia, A., Rahmawati, A., & Sari, S. N. (2022). Work engagement of high-risk occupation employees: The role of *self efficacy* and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal, 101-108*.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwil, R. (2022). The Pengaruh *Self efficacy* dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek, 433-440*.
- Chiemeke, K. C., Ashari, H. B., & Muktar, S. N. B. (2018). Investigating the impact of organizational policy towards quality of work life on *employee engagement* in manufacturing company Nigeria. *European Journal of Economics and Business Studies, 4*(2), 141-152.
- Cortez, R. M., & Johnston, W. J. (2020). The Coronavirus crisis in B2B settings: Crisis uniqueness and managerial implications based on social exchange theory. *Industrial Marketing Management, 88*, 125-135.
- De-la-Calle-Durán, M. C., & Rodríguez-Sánchez, J. L. (2021). *Employee engagement* and wellbeing in times of COVID-19: a proposal of the 5Cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(10), 5470.
- Enayat, T., Ardebili, M. M., Kivi, R. R., Amjadi, B., & Jamali, Y. (2022). A computational approach to Homans social exchange theory. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications, 597*, 127263.

- Fadly, F., Kadir, N., & Sanusi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-259.
- Fazlurrahman, H. (2020). Measuring entrepreneurship intention with need for achievement, locus of control, *self efficacy*, and readiness instrument: business and engineering student in Indonesia. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(1), 07-14.
- Ferdinand, A. (2014). Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model rumit Dalam Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Doktor (5th ed.). Semarang: Undip Press.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace 2023 Report the Voice of The World's Employees. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>. Diakses pada 24 Juni 2024.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, P. (2023). The influence of *self efficacy* on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(2), 653-661.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228-234.
- Hasnida, Samosir, A. J., & Novliadi, F. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and *Self efficacy* towards Work Engagement. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 16(2):113-117.
- Huang, Y., Ma, Z., & Meng, Y. (2018). High-performance work systems and employee engagement: empirical evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 341-359.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Küçük, B. A. (2020). The social and economic exchange relationships in the context of organizational commitment. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2337-2348.
- Lianto, L. (2019). *Self efficacy: A brief literature review. Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55.
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early childhood teachers' *self efficacy* and professional support predict work engagement. *Early childhood education journal*, 50(4), 675-685.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6, 1-12.
- Mardiana, K. A., & Wijono, S. (2022). Pengaruh *Self efficacy* dengan Work Engagement pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) Selama Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 778-784.
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). Perceived organizational support dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 178-184.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of *self efficacy*. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471-495.
- Narwastu, V. Y., Widjaja, D. C., & Setiawan, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Employee Development (ED) dan Organizational Commitment (OC) sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 139-160.
- Nguyen, H. N., & Tran, M. D. (2021). The effect of perceived organizational support on *employee engagement* during the COVID-19 pandemic: an empirical study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 415-426.
- Nurcholis, G., & Budi, W. (2020, January). The impact of organizational culture and perceived organizational support on employee engagement. In 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019) (pp. 240-246). Atlantis Press.

- Okafor, E. G., Emmanuel, D., & Chike, N. (2023). Organizational Support Perception as A Determinant for Employee engagement. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 5(7).
- Peter, M. (2022). Effects of Job Satisfaction in *Employee engagement* Reference in IT Companies at Chennai. *Global Journal of Management and Sustainability (MAS)*, [ISSN: 2583-4460], 1(2), 29-33.
- Poyraz, E. (2020). Interpersonal Communication and Social Exchange Theory. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1), 1-14.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran *Self efficacy* dan Iklim Organisasi dalam membentuk *Employee engagement* melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Putra, M. A., Asmony, T., & Nurmawati, S. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap individual readiness for change yang dimediasi oleh psychological capital. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(1), 28-42.
- Rachmawati, S., Hidayat, D. R., & Badrujuman, A. (2021, December). *Self efficacy*: Literatur review. In Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Malang (pp. 90-99).
- Rubianto, L., & Kembaren, E. M. (2023). Occupational *self efficacy* as a predictor of work engagement employees working telecommuting during the covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 13-18.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh *Self efficacy*, Self-Esteem dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1).
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 110-124.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistyan, R. B. (2020). Lecturer E-learning Training: The Role of Social Exchange Theory. *Empowerment Society*, 3(2), 50-56.

- Trisninawati, Ariana, S., & Helmi, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support on Extra Role Performance and Intra Role Performance Mediated by Employee Engagement. *Financial Engineering*, 1, 128-136.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). *Self efficacy* sebagai mediasi pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Kailo Sumber Kasih). Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi.
- Yuniarto, B., Rodiya, Y., Saefuddin, D. A., & Maulana, M. A. (2022). Analisis Dampak Reward dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5708-5719.
- Maddux, J. E. (2016). *Self efficacy*. In Interpersonal and intrapersonal expectancies (pp. 41-46). Routledge.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

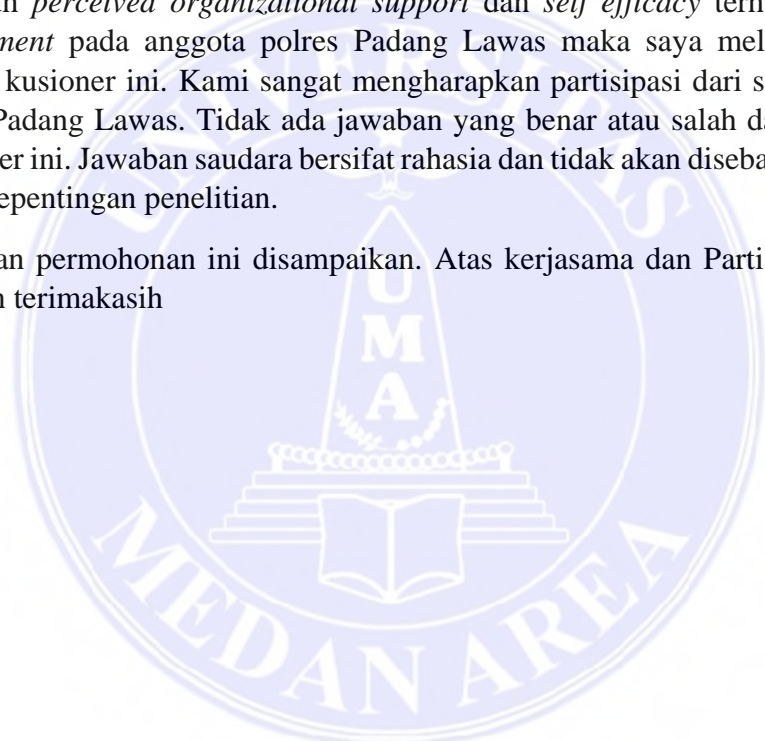
LEMBAR KUESIONER

Assalamualaikum wr.wb

Dengan Hormat,

Teriring salam dan doa semoga semua anggota Polres Padang Lawas dalam lindungan Tuhan YME dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Perkenalkan saya Widya Resriani yang saat ini sedang menjalankan pendidikan magister di Universitas Medan Area, dalam rangka pelaksanaan tesis saya yang meneliti pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* pada anggota polres Padang Lawas maka saya melakukan survey melalui kusioner ini. Kami sangat mengharapkan partisipasi dari seluruh anggota Polres Padang Lawas. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian kusioner ini. Jawaban saudara bersifat rahasia dan tidak akan disebarluaskan selain untuk kepentingan penelitian.

Demikian permohonan ini disampaikan. Atas kerjasama dan Partisipasinya kami ucapkan terimakasih



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini adalah skala yang bersifat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan diri anda dalam menjalani peran anda. Tugas anda adalah memilih satu jawaban dari 4 jawaban yang disediakan di bawah ini yang paling sesuai dengan diri anda

Skor 1 : Jika anda merasa **sangat tidak setuju**

Skor 2 : Jika anda merasa **tidak setuju**

Skor 3 Jika anda merasa **setuju**

Skor 4 Jika anda merasa **sangat setuju**

Kuesioner *Perceived Organizational Support*

No	Dimensi	Pernyataan	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan	Organisasi ini seringkali memberikan gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya.	-	32	1
		Saya khawatir bahwa posisi saya dapat digantikan oleh seseorang dengan gaji yang lebih rendah di masa depan.	-	2	1
		Saya merasa gaji yang diberikan sudah sangat sesuai	6	-	1
4	Dukungan Atasan	Saya percaya bahwa pendapat saya dihargai dan memiliki dampak pada keputusan atau kebijakan yang dibuat di organisasi ini.	4	-	1

5	Organisasi memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan	25	-	1
6	tujuan tim atau departemen			
	Ada budaya berbagi pengetahuan dan pengalaman yang kuat di organisasi ini untuk membantu mengatasi tantangan pekerjaan.	10	-	1
7	Atasan saya memberikan saya banyak masukan	17	-	1
8	Atasan saya mengajak saya berdiskusi	12	-	1
9	Saya merasa bahwa keluhan atau masukan saya seringkali diabaikan oleh manajemen.	-	6	1
10	Atasan saya bersedia berdiskusi saat saya melakukan kesalahan	13	-	1
11	Atasan saya membantu saya dalam perbaikan kinerja	4	-	1
12	Atasan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya saat menugaskan proyek atau tugas khusus.	20	-	1

13	Atasan saya menunjukkan pengertian dan dukungan ketika saya menyampaikan keputusan untuk	24	-	1
----	--	----	---	---



		berhenti dari pekerjaan			
14		Kegagalan menyelesaikan tugas tepat waktu	29	-	1
15	Penghargaan dan kondisi kerja	Saya merasa bahwa atasan saya menghormati keputusan	36	-	1
16		Atasan saya fokus pada solusi dan bukan menyalahkan ketika tugas tidak selesai tepat waktu.	-	26	1
17		Saya merasa dihargai dan diterima sebagai bagian dari tim dalam organisasi ini	1	-	1
18		Saya merasa bahwa beberapa rekan kerja saya kurang kompeten atau tidak berkontribusi secara maksimal	-	31	1
19		Saya merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kinerja yang saya berikan.	27	-	1
20		saya merasa organisasi ini tidak menilai masa depan karyawan	-	15	1
21		Saya merasa organisasi ini mengabaikan usaha extra karyawan	-	3	1
22		Organisasi secara rutin memberikan kesempatan kepada saya untuk mempelajari keterampilan dan kemampuan baru	35	-	1

	dalam pekerjaan saya.			
23	Organisasi mengakui dan menghargai kemampuan unik yang saya miliki.	33	-	1
24	Saya merasa bahwa saya dihargai saat merasa puas dengan pekerjaan saya	21	-	1
25	Saya merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan saya ketika organisasi secara konsisten menunjukkan penghargaan terhadap karyawan.	9	-	1
26	Saya merasa organisasi kurang peduli atau bahkan tidak peduli terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan	-	7	1
27	Fasilitas atau program yang disediakan organisasi untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi saya tidak memadai.	-	22	1
28	Saya tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan/atau rekan kerja untuk menangani stres terkait pekerjaan	-	23	1
29	Saya merasa organisasi ini tidak	-	28	1

	perduli terhadap keluhan saya			
30	Saya merasa tidak adanya penghargaan saat saya mencapai sesuatu	-	17	1
31	Saya merasa adanya perubahan budaya kerja di organisasi ini	18	-	1
32	Penghargaan yang diberikan oleh organisasi tidak memotivasi saya; justru terkadang membuat saya merasa demotivasi atau tidak dihargai.	-	12	1
33	Penghargaan yang saya terima (jika ada) seringkali terasa tidak relevan atau tidak sebanding dengan upaya dan hasil kerja saya.	-	34	1
34	saya merasa tidak akan dibutuhkan lagi di organisasi ini	-	19	1
35	Saya merasa organisasi ini tidak memberikan saya kesempatan untuk dipromosikan.	-	16	1
36	Saya merasa mendapat apresiasi dari organisasi ini	8	-	1

Kusioner Employee Engagement

No	Dimensi	Pernyataan	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Say	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang baik bagi saya	1		1
2		Perusahaan mampu mengimplementasikan visinya secara bertahap	2		1
3		Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk peningkatan kompetensi	3		1
4		Perusahaan memberi kesempatan untuk pengembangan karir	4		1
5		Perusahaan sangat menghargai ide/pendapat pegawai	5		1
6		Perusahaan mau mendengarkan keluhan dari pegawai	6		1
7		Kompensasi dan benefit yang diberikan	7		1
		Perusahaan sudah sangat baik			
8		Perusahaan selalu memenuhi hak-hak pegawai secara konsisten	8		1
9		Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	9		1
10		Saya selalu merekomendasikan kepada orang lain untuk bergabung di perusahaan ini	10		1
11		Perusahaan ini merupakan perusahaan terbaik yang pernah saya masuki	11		1
12		Perusahaan tidak memiliki kejelasan dalam peningkatan karir pegawai		12	1

13		Terkadang perusahaan menerapkan aturan secara tidak adil	13	1
14		Sarana keselamatan dan Kesehatan kerja masih kurang memadai di Perusahaan	14	1
15		Lingkungan kerja kurang kondusif sehingga saya tidak nyaman dalam bekerja.	15	1
16		Saya akan tetap bekerja disini sampai pensiun	16	1
17		Kerjasama dengan tim kerja sangat terasa di perusahaan ini	17	1
18	Stay	Rekan-rekan kerja sangat membantu pekerjaan saya	18	1
19		Saya tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain walaupun ditawarkan dengan gaji lebih tinggi	19	1
20		Saya merasakan ikatan kekeluargaan sangat kuat di perusahaan ini	20	1
21		Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya untuk mengimplementasikan ide-ide/gagasan-gagasan terkait pekerjaan	21	1
22		Saya merasa puas dengan capaian pekerjaan yang saya peroleh saat ini	22	1
23		Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan tim kerja	23	1
24		Saya mulai merasa bosan dengan situasi kerja saat ini	24	1

25	Lingkungan kerja membuat saya tidak bisa berkembang secara pribadi	25	1
26	Rekan kerja terkadang mengambil ide / gagasan saya sehingga saya terlihat seperti pegawai yang tanpa ide	26	1
27	Rasa saling menghargai antara sesama pegawai, masih kurang di perusahaan ini	27	1
28	Gaji yang saya terima dari perusahaan, masih belum sebanding dengan apa yang saya berikan	28	1
29	Apapun akan saya lakukan demi kemajuan perusahaan	29	1
30	Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja.	30	1
31	Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini	31	1
32	Terkadang saya malas memberikan pendapat	32	1
	karena keadaan tidak akan berubah		
33	Tingkat koordinasi antar bagian masih relatif rendah sehingga saya merasakan saat ini setiap bagian bekerja masing-masing dalam mencapai tujuan team	33	1
34	<i>Strive</i> Saya merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan demi kemajuan organisasi.	34	1
35	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya setiap hari.	35	1

36	Saya merasa pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh saya.	36	1
37	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan di organisasi ini.	37	1
38	Saya bersedia bekerja ekstra untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.	38	1
39	Saya merasa tertantang dan termotivasi oleh tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	39	1
40	Saya merasa organisasi ini memberikan saya kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru.	40	1
41	Saya merasa organisasi ini menghargai ide dan kontribusi saya.	41	1
42	Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi ini.	42	1

43	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi organisasi.	43	1
44	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan saya kesempatan untuk berkembang.	44	1
45	Saya merasa tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan.	45	1
46	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan dampak positif bagi organisasi.	46	1
47	Saya merasa ide dan kontribusi saya tidak dihargai oleh organisasi.	47	1
48	Saya merasa tidak memiliki tujuan yang sama dengan organisasi ini.	48	1
49	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan potensi saya sepenuhnya.	49	1
50	Saya merasa tidak memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.	50	1

Kuesioner Self Efficacy

No	Dimensi	Pernyataan	Nomor Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
	<i>Level</i>				
1		Ketika masalah tak terduga muncul dalam pekerjaan, saya tidak terlalu pandai menghadapinya.	-	4	1
2		Saya sepertinya tidak mampu mengatasi sebagian besar masalah yang muncul dalam pekerjaan saya.	-	10	1
3		Saya selalu bisa menyelesaikan masalah sulit dalam pekerjaan saya jika saya berusaha cukup keras.	11	-	1
4		Jika saya dalam kesulitan dalam pekerjaan, saya biasanya bisa memikirkan sesuatu untuk dilakukan	13	-	1
5		etika saya dihadapkan pada masalah dalam pekerjaan, saya biasanya bisa menemukan beberapa solusi.	15	-	1
6		Saya merasa siap untuk memenuhi sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya.	20	-	1
	<i>Strength</i>				
7		Ketika saya membuat rencana mengenai masa depan pekerjaan saya, saya bisa mewujudkannya.	1	-	1
8		Salah satu masalah saya adalah saya tidak bisa mulai bekerja ketika seharusnya.	-	2	1
9		Ketika saya menetapkan tujuan untuk diri saya dalam pekerjaan, saya jarang mencapainya.	-	3	1
10		Ketika sesuatu tidak berhasil dalam pekerjaan saya, saya berusaha lebih keras.	6	-	1
11		Saya merasa tidak yakin tentang kemampuan profesional saya.	-	7	1
12		Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik dalam pekerjaan saya, saya mudah menyerah.	-	9	1

13	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan karena saya bisa mengandalkan kemampuan saya.	14	-	1
14	Saya yakin bahwa saya bisa menangani peristiwa tak terduga dalam pekerjaan saya secara efisien.	16	-	1
15	Tidak peduli apa pun yang terjadi dalam pekerjaan saya, saya biasanya mampu menghadapinya	17	-	1
16	Saya mencapai tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya dalam pekerjaan.	19	-	1
17	<i>Generality</i> Saya menghindari mencoba mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan ketika terlihat terlalu sulit bagi saya.	-	5	1
18	Sejauh menyangkut pekerjaan saya, saya adalah orang yang cukup mandiri.	8	-	1
19	Berkat kecerdasan saya, saya tahu bagaimana menangani situasi tak terduga dalam pekerjaan saya.	12	-	1
20	Pengalaman masa lalu saya dalam pekerjaan telah mempersiapkan saya dengan baik untuk masa depan pekerjaan saya.	18	-	1

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas

Analisa Validitas Kuesioner *Perceived Organizational Support*

No Pernyataan	r value	Kesimpulan
1	.594**	Valid
2	.190**	Valid
3	.334**	Valid
4	.172*	Valid
5	.191**	Valid
6	.334**	Valid
7	.172*	Valid
8	.191**	Valid
9	.334**	Valid
10	.190**	Valid
11	.191**	Valid
12	.334**	Valid
13	.594**	Valid
14	.594**	Valid
15	.594**	Valid
16	.594**	Valid
17	.702**	Valid
18	.232**	Valid
19	.594**	Valid
20	.330**	Valid
21	.702**	Valid
22	.594**	Valid
23	.702**	Valid
24	.594**	Valid
25	.594**	Valid
26	.192**	Valid
27	.702**	Valid
28	.702**	Valid
29	.702**	Valid
30	.702**	Valid
31	.330**	Valid
32	.702**	Valid
33	.330**	Valid
34	.702**	Valid
35	.702**	Valid
36	.330**	Valid

Analisa Validitas *Questionare Self Efficacy*

Nomor Pertanyaan	r value	Kesimpulan
1	.341**	Valid
2	.408**	Valid
3	.384**	Valid
4	.425**	Valid
5	.420**	Valid
6	.444**	Valid
7	.347**	Valid
8	.442**	Valid
9	.361**	Valid
10	.434**	Valid
11	.426**	Valid
12	.308**	Valid
13	.489**	Valid
14	.398**	Valid
15	.344**	Valid
16	.494**	Valid
17	.392**	Valid
18	.350**	Valid
19	.381**	Valid
20	.314**	Valid

Tabel 7. Analisa Validitas *Questionare Employee Engagement*

Nomor Pertanyaan	r value	Kesimpulan
1	.361**	Valid
2	.325**	Valid
3	.382**	Valid
4	.374**	Valid
5	.425**	Valid
6	.403**	Valid
7	.318**	Valid
8	.409**	Valid
9	.441**	Valid
10	.373**	Valid
11	.399**	Valid
12	.381**	Valid
13	.435**	Valid
14	.442**	Valid
15	.443**	Valid
16	.420**	Valid
17	.469**	Valid
18	.425**	Valid
19	.380**	Valid
20	.375**	Valid
21	.425**	Valid
22	.377**	Valid
23	.508**	Valid
24	.301**	Valid
25	.409**	Valid
26	.318**	Valid
27	.373**	Valid
28	.365**	Valid
29	.419**	Valid
30	.411**	Valid
31	.382**	Valid
32	.363**	Valid
33	.397**	Valid
34	.335**	Valid
35	.337**	Valid
36	.409**	Valid
37	.394**	Valid
38	.452**	Valid
39	.451**	Valid
40	.350**	Valid
41	.462**	Valid
42	.404**	Valid
43	.405**	Valid
44	.322**	Valid
45	.376**	Valid
46	.298**	Valid
47	.429**	Valid

48	.448**	Valid
49	.462**	Valid
50	.374**	Valid



Lampiran 3. Hasil Uji Spss

Hasil Uji Relabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	36

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	50

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total P	.057	202	.200 [*]	.992	202	.291
total S	.122	202	.126	.945	202	.191
total E	.112	202	.111	.942	202	.109

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Karakteristik Responden

Usia_kat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	6	3.0	3.0	3.0
	31-40 Tahun	99	49.0	49.0	52.0
	41-50 Tahun	97	48.0	48.0	100.0
	Total	202	100.0	100.0	

Pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AIPDA	30	14.9	14.9	14.9
	AIPTU	15	7.4	7.4	22.3
	AKBP	1	.5	.5	22.8
	AKP	8	4.0	4.0	26.7
	BRIGPOL	15	7.4	7.4	34.2
	BRIPDA	62	30.7	30.7	64.9
	BRIPKA	30	14.9	14.9	79.7
	BRIPTU	28	13.9	13.9	93.6
	IPDA	7	3.5	3.5	97.0
	IPTU	4	2.0	2.0	99.0
	KOMPOL	2	1.0	1.0	100.0
	Total	202	100.0	100.0	

Hasil Uji Regresi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.347	15.32920

a. Predictors: (Constant), total S

b. Dependent Variable: total E

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25306.232	1	25306.232	107.693	.000 ^b
	Residual	46996.877	200	234.984		
	Total	72303.109	201			

a. Dependent Variable: total E

b. Predictors: (Constant), total S

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.725	7.938		6.138	.000
	total S	1.487	.143	.592	10.378	.000

a. Dependent Variable: total E

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.163	17.35537

a. Predictors: (Constant), total P

b. Dependent Variable: total E

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12061.316	1	12061.316	40.043	.000 ^b
	Residual	60241.793	200	301.209		
	Total	72303.109	201			

a. Dependent Variable: total E

b. Predictors: (Constant), total P

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	93.850	5.894		15.924	.000
	total P	.407	.064	.408	6.328	.000

a. Dependent Variable: total E

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.414	14.52048

a. Predictors: (Constant), total S, total P

b. Dependent Variable: total E

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30345.104	2	15172.552	71.961	.000 ^b
	Residual	41958.005	199	210.844		
	Total	72303.109	201			

a. Dependent Variable: total E

b. Predictors: (Constant), total S, total P

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.088	8.093		4.212	.000
	total P	.272	.056	.273	4.889	.000
	total S	1.308	.140	.521	9.312	.000

a. Dependent Variable: total E

