**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH X**

**Egitya Restya Ningsih¹, Reny Yuniasanti², Nina Fitriana³**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang X. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan yang memiliki karakteristik karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang X dan karyawan yang minimal telah bekerja selama 3 bulan. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Work Engagement.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment (Spearmen Corelation).* Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,564 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement.* Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,281 variabel *perceived organizational support* menunjukan kontribusi 28,1% terhadap *work engagement* dan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *Job resources* meliputi lingkungan fisik dan organisasi, kesempatan mengembangkan karir, gaji. *Personal resources* yaitu resiliensi.

**Kata kunci:** *work engagement, perceived organizational support.*

**Abstract**

This research aims to determine the relationship between perceived organizational support and work engagement of employees public work and spatial planning service X. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between perceived organizational support and work engagement of employees public work and spatial planning service X. The subjek in this research amounted to 60 employees who had the characteristics work in public work and spatial planning service X and employees who have worked for at least 3 months. How to retrieve subjects using purposive sampling method. Retrieval of this research data using the Perceived Organizational Support Scale and the Work Engagement Scale. The data analysis technique using product moment correlation spearmen correlation. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0.564 with p = 0.000 (p < 0,050). These results indicate that there is a positive relationship between perceived organizational support and work engagement. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) of 0.281 the means perceived organizational support variable shows a contribution of 28.1% to work engagement and the remaining 71.9% is influenced by other factors such as job resources which include physical environment and organization, opportunity to develop a career, salary. Personal resources that is resilience.

**Keyword:** *Work Engagement, Perceived Organizational Support*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dikesampingkan karena merupakan modal utama yang sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Mempunyai sumber daya yang baik dalam bekerja akan memberikan hasil yang diharapkan bisa memberikan efek yang menguntungkan untuk kemajuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu pemeran utama dalam struktur organisasi karena keterikatan, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya menajdikan organisasi tetap berfungsi dengan baik (Kurniawati, 2014). Demi mencapai tujuan organisasi, tentunya membutuhkan sumber daya sebagai pengelola sistem yang ada dalam organisasi tersebut (Potu, 2013).

Organisasi merupakan sistem kegiatan manusia yang bekerja secara bersama-sama. Organisasi dikatakan sebagai koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian fungsi dan pekerjaan (Pratiwi, 2012). Organisasi Pemerintahan Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Masyarakat memberikan kepercayaan kepada penyelenggara pemerintahan dan harus diimbangi kinerja yang baik sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif (Ramandei dalam Widiarti & Dewi, 2016).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X merupakan unsur pelaksana teknis yang berada di bawah Pemerintahan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah, untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X terbagi atas beberapa bagian yaitu Sekretariat, Sub Bagian Keuangan dan Aset, Sub Bagian Perencanaan Program dan Umum, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Cipta Karya, Bidang Bina Marga, Bidang Penataan Ruang dan Tata Bangunan, Bidang Konstruksi. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X mempunyai karyawan sebanyak 138 karyawan. karyawan laki-laki berjumlah 98 orang dan karyawan perempuan berjumlah 40 orang. Tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah. Supaya dapat menjalankan fungsi dan tugas pokok tersebut, organisasi sudah pasti menginginkan individu yang lebih aktif dan berkomitmen tinggi untuk bekerja (Bakker & Schaufeli dalam Dwitasari, Ilhamuddin, & Widyasari, 2015).

Organisasi tidak lagi hanya mencari karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun organisasi mencari karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Selain itu, organisasi menginginkan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter dalam Kurniawati, 2014). Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan dalam peran kerjanya di dalam organisasi, oleh karena itu penelitian ini melibatkan karyawan yang diambil secara random dari setiap bidang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X, karena organisasi membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya untuk bisa mengerjakan tugasnya dengan baik.

*Work engagement* yang tinggi membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, memiliki komitmen, bersemangat dan antusias daam melakukan pekerjaan, *work engagement* membuat karyawan merasa keberadaannya dalam organisasi bermakna untuk kehidupannya hingga akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Agustian dalam Titien, 2016). *Work engagement* adalah pikiran, motivasi dan pekerjaan berhubungan dengan keadaan psikologis yang ditandai *(vigor)* semangat, *(dedication)* dedikasi, *(absorption)* penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *work engagement* memiliki karakteristik yaitu semangat *(vigor)* ditandai dengan level tinggi dari energi dan resiliensi atau ketahanan mental selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha dalam suatu pekerjaan, dan ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan. Dedikasi *(dedication)* ditandai dengan keterlibatan karyawan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Penghayatan *(absorption)* ditandai dengan karyawan yang memiliki konsentrasi penuh dan serius terhadap suatu pekerjaan.

Seharusnya karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, karena seorang karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya memiliki efek positif yang ditampilkan, karyawan lebih terbuka dalam menerima informasi baru, lebih produktif dalam melakukan pekerjaan dan memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Bakker & Demerouti dalam Man & Hadi, 2013). Halim (dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015) mengemukakan bahwa kondisi pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan yang sangat *engaged* dengan pekerjaannya, 17% merasa tidak *engaged* di mana hal ini mengakibatkan resiko potensial untuk kinerja dan produktivitas. Selain itu, 23% karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau bisa digolongkan sebagai karyawan yang hampir tidak *engaged,* sisanya dikelompokkan sebagai karyawan yang memisahkan diri. Penelitian lain dilakukan oleh Man & Hadi (2013) diperoleh sebanyak 32% guru memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, namun 44% guru masih memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiningsih (2018) diperoleh sebanyak 38% pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, namun 62% pegawai masih memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan berada pada kategori rendah, sedang, hingga tinggi di mana tingkat *work engagement* pada karaywan lebih rendah dibandingkan dengan guru SMA swasta.

Setiap organisasi harus memiliki karyawan yang mempunyai *work engagement,* ketika karyawan tidak memiliki keterlibatan dalam bekerja, karyawan akan menjadi pusat masalah dalam organisasi, karyawan akan kehilangan motivasi dan komitmennya (Aktouf dalam Ayu, 2015). Hal tersebut didiukung dengan hasil penelitian Ramadhan (2014) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 76,6%, penelitian lain yang dilakukan oleh Sartika dan Amir (2014) menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sebesar 16,3% dan mempengaruhi *turnover intention* secara negative sebesar 16,9%.

*Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *job resources* dan *personal resources* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi *job demands,* sebagai fungsional untuk mencapai tujuan pekerjaan, menstimulasi pembelajaran, pertumbuhan dan perkembangan personal. *Personal resources* adalah evaluasi terhadap diri sendiri terkait dengan resiliensi, mengacu pada kemampuan individu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya (Hobfoll, Johnson, Etnis, & Jackson dalam Man & Hadi, 2013). Adapun faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* di mana ini adalah suatu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam *job resources* (Man & Hadi, 2013).

*Perceived organizational support* adalah kepercayaan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli, menghargai kontribusi, dan kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntingto, Hutchison & Sowa, 1986). Mujiasih (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai persepsi dukungan organisasi yang positif maka karyawan dapat mengandalkan organisasi tersebut, mempercayai organisasi, karyawan akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi. Menurut Gouldner (Putra, 2013) apabila karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi, karyawan tidak akan meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Setelah karyawan merasakan perlakuan tersebut, karyawan merasa harus membalasnya. Penelitian yang dilakukan Gokul, Sridevi dan Srinivasan (dalam Man & Hadi, 2013) menemukan bahwa *work engagement* menjadi mediator pada hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen afektif, yang artinya saat karyawan mempersepsikan bahwa organisasi mendukung karyawannya, karyawan akan menjadi lebih berdedikasi pada organisasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi.

*Perceived organizational support* yang positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih dari “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja berkomitmen pada tujuan organisasi, menggunakan pikiran dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan benar, karyawan dapat mengendalikan tingkah laku untuk memastikan bahwa yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan organisasi dan akan mengoreksi jika diperlukan, hal tersebut mengindikasikan karyawan memiliki *engagement* tinggi (Thomas dalam Mujiasih, 2015). Sebaliknya, apabila organisasi tidak mendukung karyawan, maka karyawan melihat pekerjan atau tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif untuk organisasi (Robbins dalam Mujiasih, 2015).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* terbagi atas tiga aspek, sebagai berikut:

1. *Fairness*

Keadilan adalah persepsi karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap karyawan. keadilan juga menyangkut tentang cara yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya karyawan.

1. *Organizational reward and job conditions*

Persepsi karyawan terhadap bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya karena telah bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

1. *Supervisor support*

Evaluasi karyawan atau pandangannya tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Keadilan dalam organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan, keadilan adalah determinan utama untuk memprediksi kepuasan kerja, kepuasan kerja yang positif mempengaruhi kinerja karyawan (Fischer dalam Budiarto & Wardani, 2005). Ketika karyawan memiliki persepsi yang positif tentang keadilan dalam organisasi, dipastikan karyawan merasa diwajibkan atau diharuskan untuk berlaku adil dalam memainkan peran dengan memberi lebih besar tingkat *engagement* terhadap organisasi (Cropanzano dalam Palupi, Tjahjono & Nuri, 2014).

Demi mempertahankan sumber daya manusia yang baik, organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan. menurut Soekiman (2007) karyawan yang merasakan adanya sistem di dalam organisasi yang mendukung keberadaan karyawan sebagai anggota di dalam organisasi dengan adanya bentuk kepedulian organisasi akan masa depan karyawan, karier, kebutuhan karyawan dalam organisasi, peningkatan sistem sumber daya manusia akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi melalui tingkat *engagement* yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan akan merasa tidak puas dengan organisasi tempatnya bekerja karena tidak dipromosikan walaupun kinerjanya tergolong baik (Rumada & Utama, 2013).

Atasan merupakan bagian dari organisasi yang memiliki peran penting untuk mengarahkan dan mengkoordinasi arah kerja dari setiap divisi di organisasi, hal ini memiliki kontribusi bagi pengembangan penilaian karyawan terhadap organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan positif yang diberikan pimpinan kepada karyawannya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, dengan dukungan yang diberikan tersebut menjadikan kinerja karyawan terpacu lebih baik (Lusdiyanti, 2011). Jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap dukungan atasan maka hal tersebut akan menghasilkan hubungan timbal balik, di mana karyawan merasa berkewajiban membalas dengan memberikan lebih banyak kemampuan terbaiknya melalui tingkat *engagement* yang tinggi terhadap atasan dan organisasi (Eisenberger, dkk., 2002).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *work engagement.* Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) bahwa ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement.* Sehingga, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X. Semakin positif *perceived organizational support* yang dimiliki oleh karyawan, maka semkain tinggi *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan karakteristik subjek pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X dan telah bekerja minimal 3 bulan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert.* Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Skala *Work Engagement* dan Skala *Perceived Organizational Support.* Pada Skala *Work Engagement* terdapat 23 aitem-aitem yang bersifat *favourable* yang akan digunakan dalam penelitian ini yang mengacu pada karakteristik *Work Engagement.* Pada Skala *Perceived Organizational Support* terdapat 24 aitem-aitem yang bersifat *favourable* aspek dari *Perceived Organizational Support.* Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment (Spearmen Corelation)* yang dikembangkan oleh Pearson.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategori Skala *Work Engagement* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi sebesar 80% (48 subjek), kategori sedang 20% (12 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel *work engagement* diperoleh K-S Z = 0,168 dengan p = 0,000 berarti sebaran data variabel *work engagement* mengikuti sebaran data yang tidak normal. Selanjutnya, untuk variabel *perceived organizational support* diperoleh K-S Z = 0,066 dengan p = 0,200 berarti sebaran data variabel *perceived organizational support* mengikuti sebaran data normal. Setelah melakukan uji normalitas, maka peneliti melakukan uji linieritas untuk variabel *work engagement* dan variabel *perceived organizational support* diperoleh F = 29,983 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,050) hal ini berarti hubungan antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* merupakan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (spearmen correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0,564 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang artinya antara variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* memang terdapat korelasi. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin positif *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan.

Aspek *fairness* merupakan penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap karyawannya. Keadilan juga menyangkut tentang cara yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya karyawan. Keadilan yang diberikan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. hal tersebut dikarenakan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya tentu memiliki kepedulian dan *sense of belonging* yang lebih besar dengan organisasi. Cropanzano, Bowen dan Gilliland (2007) mengungkapkan bahwa menurut model nilai kelompok, *sense of belonging* merupakan aspek yang penting di mana semakin peduli seseorang pada organisasinya maka karyawan akan merasa stress yang lebih tinggi saat organisasi memperlakukan karyawan tidak adil.

Budiarto dan Wardani (2005) juga menyatakan bahwa keadilan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Karyawan akan merasa puas ketika menerima imbalan yang dinilai karyawan sebanding dengan pekerjaan yang telah dikerjakan (Desyani & Nurtjahjanti, 2014). Hal ini sejalan dengan data di lapangan yang menunjukkan bahwa subjek mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan sehingga subjek menyukai pekerjaannya dan bersungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan serta tetap mampu menyelesaikan tugas-tugasnya meskipun subjek menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Aspek *organizational reward and job conditions* merupakan persepsi karyawan terhadap bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya karena telah bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Demi mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan yang baik, organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan seperti rasa nyaman saat bekerja, fasilitas yang memadai, penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan pada organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Hindarti & Wahyudi, 2015). Hal ini sejalan dengan data yang ada di lapangan yang menunjukkan bahwa subjek diberikan penghargaan dan juga kesempatan promosi jabatan oleh organisasi karena telah bekerja dengan baik dan biasanya organisasi mengikutsertakan subjek untuk mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga subjek memiliki semangat dan konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya serta subjek dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan padanya karena subjek selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

Aspek *supervisor support* merupakan evaluasi atau pandangan karyawan tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan yang diberikan atasan dan rekan kerja dapat memunculkan semangat dari para karyawan sehingga karyawan dapat saling mempercayai dan saling memabntu satu dengan yang lainnya serta adanya hubungan yang baik antar karyawan di dalam lingkungan organisasi (Shaam *et al* dalam Lusdiyanti, 2011). Hal ini sejalan dengan data di lapangan yang menunjukkan bahwa atasan subjek membantu subjek dalam mencari jalan keluar apabila subjek dihadapkan pada kesulitan dalam bekerja dan atasan memberikan subjek semangat dan juga pujian karena telah bekerja dengan baik, sehingga ketika subjek dihadapkan oleh permasahalan di tempat kerja subjek tetap mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, subjek juga mampu menemukan ide-ide yang dapat menginspirasi subjek dalam menyelesaikan pekerjaan dan walaupun subjek dihadapkan dengan tugas yang sulit, subjek akan bekerja semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut. Chen dalam Lusdiyanti (2011) menyatakan bahwa dukungan yang tinggi dari pimpinan kepada karyawannya akan memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, organisasi yang menunjukkan perhatian terhadap kontribusi dan usaha yang dilakukan karyawan kepada organisasi akan memperkuat dukungan yang dirasakan dari organisasi, hal inilah yang membuat karyawan terikat dengan pekerjannya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,564 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000. Artinya semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X, sebaliknya semakin negatif *perceived organizational support* maka semakin rendah *work engagement* karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X. hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X memiliki *perceived organizational support* yang positif dengan presentase subjek 86,67% dan *work engagement* yang tinggi dengan presentase subjek 80%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,281. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi sebesar 0,281% terhadap *work engagement* dan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**SARAN**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek tetap mempertahankan *work engagement* yang dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *perceived organizational support* dalam diri sendiri sehingga tercipta kinerja yang memuaskan bagi diri sendiri dan juga bagi organisasi.

1. Bagi Organisasi

*Work engagement* memberikan sumbangan atas kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi perlu memperhatikan *work engagement* yang dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan, organisasi disarankan lebih memperhatikan *perceived organizational support* (POS) pada karyawan melalui *Fairness* yang dipersepsikan karyawan sebagai bentuk keadilan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawannya. Organisasi juga sebaiknya memperhatikan *organizational reward and job conditions* yang sesuai yaitu dapat berupa promosi jabatan, jaminan kerja, gaji, fasilitas kantor, pelatihan karyawan sehingga hal tersebut dapat mendukung untuk meningkatkan *perceived organizational support* yang positif agar dapat meningkatkan *work engagement.* Organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran *supervisor support* misalnya dengan peran atasan yang peduli terhadap karyawannya, selalu adil, memberikan motivasi, berintegritas, memberikan solusi yang tepat, serius menanggapi pendapat serta menjalin hubungan interpersonal yang baik. Hal tersebut dapat membantu karyawan lebih *engaged* pada organisasi.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memperoleh korefisien determinasi (R²) sebesar 0,281 di mana menunjukkan variabel *perceived organizational support* yang diberikan organisasi pada karyawannya memiliki kontribusi 28,1% terhadap *work engagement* dan sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *work engagement* dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik pekerjaan, dukungan dari atasan, *personal resources.* Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di organisasi pemerintahan diharapkan untuk mengurus surat-surat perizinan dari jauh hari sebelum penelitian, sehingga waktu untuk menunggu surat balasan untuk melakukan penelitian tidak begitu lama. Peneliti selanjutnya disarankan untuk ikut membantu dan menemani pada saat membagikan skala penelitian pada subjek dan peneliti juga diharapkan untuk menunggu subjek saat mengisi skala agar memudahkan subjek untuk bertanya apabila ada yang kurang dimengerti dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya *(faking good)* maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menjelaskan instruksi pengisian skala pada subjek. Selain itu, peneliti selanjutnya ketika melakukan wawancara awal pada subjek, diharapkan untuk melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan, karena ketika peneliti melakukan wawancara lewat telepon terkadang kurang efektif. Menggunakan media telepon untuk melakukan wawancara kurang mampu menggali lebih dalam masalah yang ada dalam organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ayu, D.R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 1*(1), 12-22.

Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2005). Peran keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan x). *Jurnal Psikologi, 3*(2), 109-126.

Cropanzano, R., Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives, 21*(4), 34-48.

Desyani, I.D., & Nurtjahjanti, H. (2014). Hubungan antara keadilan distributive dengan employee engagement pada karyawan PT. Telkom, Tbk divisi regional IV Semarang. *Jurnal Psikologi, 3*(1), 1-8.

Dwitasari, A.I., Ilhamuddin., & Widyasari, S.D. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-bassed self esteem terhadap work engagement. *Jurnal Mediapsi, 1*(1), 40-47.

Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, *71*(3), 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573.

Hindarti, F., & Wahyudi, A. (2015). Pengaruh rewardterhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang utama Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 15*(3), 283-293.

Kurniawati, I.D. (2014). Masa kerja dengan job engagementpada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2*(2), 311-324.

Lusdiyanti. E.S. (2011). Analisis pengaruh dukungan pimpinan dan dukungan organisasi pada kinerja dan komitmen afektif karyawan PT INKA MADIUN. *Riset Manajemen dan Akuntansi, 2*(3), 138-159.

Man, G.S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagementpada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2*(2), 90-99.

Mujiasih. E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (Perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement)*. Jurnal Psikologi UNDIP, 14*(1), 40-51.

Palupi, M. Tjahjono, H.K., & Nuri, R. (2014). Pengaruh keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan kepuasan karir sebagai variabel pemediasian. *Jurnal Universitas Paramadina, 11*(2), 1096-1111.

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA, 1*(4), 1208-1218

Pratiwi, P. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja. *Aset, 14*(1), 41-52.

Putra, D.S. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan Organizational citizenship behavior pada karyawan PT EN Seval Putera Megatrading divisi transportasi cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2*(1), 61-75.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 689-714.

Rumada, G., Utama, I.W. (2013). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2*(1), 1-15.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Soekiman, J.F. (2007). Pengaruh persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 9*(2), 89-98.

Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Jurnal penelitian psikologi, 1*(1), 113-130.

Widiarti, N.P., & Dewi, A.A. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-jurnal Manajemen Unud, 5*(10), 6345-6372.