

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN KOPERASI “TKBM” PELABUHAN TANJUNG PERAK

Devi Berliana Shanty, Rini Nurahaju, Tri Budi Marwanto
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya
email : deviberliana13@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of perceived organizational support partially on employee engagement, the effect of partial job satisfaction on employee engagement, and the effect of perceived organizational support and job satisfaction jointly on employee engagement of the employees of the Tanjung Perak Port Cooperative “TKBM”. This study uses a quantitative approach with survey research methods. Psychological measuring tools use 3 scales, namely employee engagement, perceived organizational support, and job satisfaction. The total population in this study was 75 people. This study uses a saturated sampling technique. The results of this study indicate that 1) there is a partial effect of perceived organizational support on employee engagement in the employees of the Tanjung Perak Port “TKBM) there is a partial effect of job satisfaction on employee engagement for employees of the Tanjung Perak Port “TKBM” Cooperative. There is a joint effect of perceived organizational support and job satisfaction on employee engagement of the Tanjung Perak Port “TKBM” Cooperative employees.*

Keywords: *employee engagement, perceived organizational support, job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap *employee engagement*, pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *employee engagement*, serta pengaruh *perceived organizational support and job satisfaction* secara bersama-sama terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi “TKBM” Pelabuhan Tanjung Perak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey. Alat ukur psikologis menggunakan 3 skala yaitu *employee engagement*, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction*. Populasi pada penelitian ini totalnya 75 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi “TKBM” Pelabuhan Tanjung Perak. Terdapat pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi “TKBM” Pelabuhan Tanjung Perak. Terdapat pengaruh *perceived organizational support and job satisfaction* secara bersama-sama terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi “TKBM” Pelabuhan Tanjung Perak.

Kata kunci: *Employee engagement, Perceived organizational support, Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Persaingan usaha koperasi dengan perusahaan di luar koperasi akan terus berkeajaiban seiring dengan kebutuhan manusia yang semakin kompleks. Hal tersebut akan menguji eksistensi koperasi, sampai sejauh mana bisa bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain, berbagai strategi harus diterapkan untuk menjaga kelangsungan hidup koperasi.

Koperasi di Pelabuhan memiliki peran dalam mengelola Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di pelabuhan. Selain itu, semakin besarnya permintaan masyarakat akan pelayanan dalam kelancaran proses bongkar muat yang masuk dan keluar dari pelabuhan untuk kepentingan perdagangan maupun industri, maka peranan dari TKBM digunakan sebagai tolak ukur bagi pihak Koperasi untuk memberikan pelayanan yang baik bagi pihak pengguna jasa, sehingga dapat dipercaya dan semakin lama semakin meningkatkan kualitasnya sesuai yang diharapkan (Mulyani, 2021).

Koperasi Karyawan TKBM Pelabuhan Tanjung Perak bertekad untuk mengelola dan mengembangkan unit bisnisnya secara profesional agar mampu tetap eksis dan bersaing dalam era globalisasi dan dapat mencapai visi dan misi koperasi secara optimal (Lindiawatie & Shahreza, 2018). Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam bisnis bongkar muat barang adalah menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan yang terbaik nampak dalam kinerja dan performa dari pelayanan yang ada.

Berdasarkan tuntutan pekerjaan tersebut karyawan koperasi perlu menyediakan TKBM yang terampil, meningkatkan kesejahteraan TKBM di Pelabuhan Tanjung Perak dan memberikan jaminan perlindungan kerja bagi TKBM. Karyawan secara tidak langsung dituntut agar lebih terikat (*engaged*) dengan organisasi dan dapat memberikan pelayanan jasa TKBM yang terampil dan bekerja secara optimal. Karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak sebagai penggerak untuk mencapai visi misi koperasi, sangat perlu memiliki *employee engagement*. Berdasarkan

hal tersebut yang perlu disoroti pada bidang Sumber Daya Manusia adalah *employee engagement*.

Menurut Bakker dan Leiter (dalam Mujiasih, 2015), suatu organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif yang tinggi dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pengembangan organisasi. Selain itu, organisasi juga membutuhkan karyawan yang energik dan berkomitmen, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* terhadap organisasinya. Organisasi tidak hanya membutuhkan orang-orang yang berintelektual, tetapi juga orang-orang yang berkomitmen, loyal pada pekerjaan mereka dan organisasi, yang bertanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari dan individu yang mampu bekerja sama dalam tim yang kuat.

Salah satu hal yang harus dimiliki karyawan agar dapat memberikan hasil yang maksimal untuk organisasinya dalam mencapai keberhasilan adalah keterkaitan antar anggota dengan organisasi, yang dikenal dengan istilah *employee engagement*. Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan).

Baumruk & Gorman (2006) mengatakan jika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi dengan organisasi, maka akan meningkatkan tiga perilaku umum, yaitu meningkatkan kinerja organisasi yaitu *say*, maksudnya karyawan akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, akan memberikan masukan mengenai karyawan dan konsumen yang berpotensi, *stay* (tetap tinggal), yaitu karyawan akan tetap bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain, dan karyawan akan memiliki *strive* (upaya), yaitu karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu setiap karyawan diharuskan memiliki rasa *engagement*, keterlibatan kerja, komitmen, keinginan berkontribusi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasinya tersebut (Udhiyanah, 2016).

Menurut Buchanan (dalam Kurnianingrum, 2015) karyawan yang *engaged* akan

menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih aman, lebih sehat, memiliki *turnover* yang rendah, absensi yang minim, dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk memberikan upaya maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu organisasi perlu memiliki karyawan yang *engaged* karena karyawan yang *engaged* akan tetap tinggal dalam organisasi, menjadi pendukung yang baik bagi organisasi, mendorong hubungan bisnis yang lebih erat, menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi, membangun keinginan dan komitmen yang kuat, dan akan membentuk sebuah hubungan emosi dengan organisasinya (Vazirani, 2013).

Dampak pada sikap karyawan jika tidak menunjukkan keterikatannya terhadap organisasinya disebut karyawan *not engaged*. Karyawan yang *not engaged* memiliki karakteristik melaksanakan pekerjaannya dengan tidak energik dan tidak memunculkan inisiatif. Menurut Gallup Organization (dalam Gayatri & Suri, 2022), karyawan *not engaged* cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Karyawan hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang instansi bayar. Dalam bekerja, karyawan selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja. Menurut Maslach (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017) karyawan yang memiliki *engagement* yang rendah akan mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi.

Berbagai dampak negatif pada karyawan yang tidak *engaged* ini semakin menunjukkan pentingnya *engagement* pada diri karyawan terhadap organisasi. Pentingnya memiliki karyawan yang *engaged* jika tidak menjadi perhatian bagi pihak organisasi akan menyebabkan adanya permasalahan dalam mencapai tujuan organisasi terutama pada bagian sumber daya manusia. Berbeda halnya dengan karyawan *engaged* yang menunjukkan kepercayaan penuh terhadap organisasi sehingga ada keterbukaan atas pemikiran, perasaan dan ide – ide dalam sebuah

diskusi bisa membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman.

Survei serupa juga dilakukan di negara-negara Asia Tenggara setelah munculnya pandemi Covid-19. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan atau pekerja yang ada di Indonesia hanya memiliki *employee engagement* sebesar 22%, Indonesia mengalami kenaikan 1% dari rata-rata 3 tahun sebelumnya. Namun *employee engagement* pekerja Indonesia masih berada pada posisi yang cukup rendah pada peringkat 5, lebih rendah dari Filipina, Thailand, Kamboja, dan Myanmar (Clifton & Harter, 2021; Gallup, 2006).

Beberapa fakta yang ditemukan peneliti dari hasil pra survei dengan beberapa karyawan, terdapat beberapa perilaku yang menunjukkan terdapat permasalahan terkait *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak. Beberapa perilaku terkait *employee engagement* yang nampak yaitu terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tidak antusias ketika mendapat pekerjaan yang menantang, dan karyawan kurang menikmati pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Saks (2006) diantaranya: (1) Job Characteristic; (2) Perceived Organizational Support; (3) Perceived Supervisor Support, (4) Reward and Recognition; (5) Distributive Justice-Procedural Justice; Sedangkan menurut Vazirani (2007:7) diantaranya sebagai berikut: (1) Career Development, (2) Leadership, (3) Autonomy, (4) Peers, (5) Image, (6) Communication, (7) Health And Safety, (8) Job Satisfaction.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *perceived organizational support*. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *Perceived organizational support* sebagai keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Saks (2006) menjelaskan bahwa salah satu yang menjadi unsur karyawan dapat mencapai level *engaged* adalah *perceived organizational support* diyakini sebagai poin penting terhadap *engagement*.

Perceived organizational support terdiri dari tiga aspek yaitu : (1) keadilan yang diterima (*fairness*), (2) dukungan supervisor (*supervisory support*), (3) imbalan dan kondisi kerja organisasi (*Organizational rewards* dan *job conditions*) (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Perceived organizational support yang positif dari suatu organisasi, akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal, seperti berkomitmen pada suatu tujuan, melakukan problem solving dengan baik, memonitor dan memastikan apakah tingkah laku mereka sudah sesuai, serta mengambil suatu keputusan dengan adanya beberapa pertimbangan Thomas (dalam Mujasih, 2015). Sebaliknya, jika tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan maka akan membuat penurunan negatif pada *perceived organizational support* yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga menimbulkan beberapa dampak yaitu menurunnya motivasi karyawan, kurang berkomitmen, menjadi tidak produktif, merasa kurang puas akan pekerjaannya, dan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh sebelumnya menunjukkan ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* dengan kontribusi pengaruh 16,7% (Wahab, 2018). Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka *employee engagement* akan semakin tinggi. Penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan (Alkasim & Prahara, 2020; Nguyen & Tran, 2021).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *job satisfaction*. Karyawan yang merasakan adanya kepuasan kerja, maka dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga akan menunjukkan rasa *engaged*-nya Kaswan (dalam Halias & Prahara, 2020). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik Robbins dan Judge (2016). Lima aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja menurut yaitu: pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Robbins & Judge, 2015).

Individu dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap organisasinya yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga akan menunjukkan rasa *engaged*-nya Robbins & Judge (2008) menjelaskan bahwa keadaan berbanding terbalik ketika karyawan dengan tingkat kepuasan rendah menunjukkan sikap negatif ditandai dengan timbulnya perasaan tidak nyaman terhadap situasi lingkungan kerja, kurang adanya kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar sesama karyawan.

Organisasi sangat perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan agar dapat menunjang tujuan karir karyawan. Organisasi harus memberikan yang terbaik kepada karyawannya agar karyawan dapat merasakan kebaikan yang saling menguntungkan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan tingkat keterikatan kerja pada Karyawan Hotel Swasta X di Bali (Dewantara & Wulanyani, 2019). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada gaji, dan kepuasan kerja pada rekan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* di Perwiratama Group (Arianti). Kepuasan kerja pada promosi dan kepuasan kerja pada supervisi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* di Perwiratama Group (Arianti et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh *Perceived organizational support and Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.*

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel terhadap dependent variable (Sugiyono, 2013).

Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak, dengan jumlah subjek 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh*. Teknik *sampel jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan (Sugiyono, 2016).

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yaitu Skala Likert. Sugiyono (2016) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pada penelitian ini terdapat variasi bentuk memilih jawaban pada item. Variasi bentuk skala *Likert* memilih jawaban yang memperlihatkan tingkat kesetujuan atau tingkat kesesuaian, antara lain adalah sebagai berikut: Sangat Sesuai/ Setuju (SS), Sesuai/ Setuju (S), Netral (N), Tidak Sesuai/ Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Sesuai/ Sangat Tidak Setuju (STS) (Azwar, 2013) .

HASIL

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Perceived organizational support* dan *Job Satisfaction* secara bersama – sama terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak .

Pengujian hipotesis mayor menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama – sama terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak” diterima. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement* diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,453. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama - sama terhadap *employee engagement* dengan kontribusi sebesar 45,3%,. Berdasarkan hal tersebut, maka *perceived organizational support* dan *job satisfaction* berpengaruh secara bersama-sama

terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan *job satisfaction* bersama-sama dapat menaikkan *employee engagement*, maka dapat dikatakan *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dapat menjadi variabel prediktor terhadap *employee engagement*.

Pengujian hipotesis minor pertama yang berbunyi "Terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak" menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi *perceived organizational support* bahwa nilai *R Square* menunjukkan 0,351. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *perceived organizational support*(X1) terhadap *employee engagement* (Y) adalah dengan kontribusi sebesar 35,1%.

Hasil uji hipotesis minor kedua, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 41,4%, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis minor kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak.

DISKUSI

Pengujian hipotesis minor pertama yang berbunyi "Terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak" yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh *perceived organizational support* (X1) secara parsial terhadap *employee engagement* (Y) dengan kontribusi sebesar 35,1%.

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *perceived organizational*

support. Hal tersebut didukung oleh pendapat Saks (2006) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya sebagai berikut: *Job Characteristic; Perceived Organizational and Supervisor Support; Perceived Supervisor Support, Reward and Recognition; Distributive Justice-Procedural Justice*.

Saks (2006) menjelaskan bahwa salah satu yang menjadi unsur karyawan dapat mencapai level *engaged* adalah *perceived organizational support* diyakini sebagai nilai penting terhadap *engagement*. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), *Perceived Organizational Support* sebagai keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Saks (2006) berpendapat bahwa *perceived organizational support* dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari *social exchange theory* (SET) sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, ketika karyawan percaya bahwa organisasi mereka peduli terhadap mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka, mereka cenderung merespons dengan berusaha memenuhi kewajiban mereka kepada organisasi dengan menjadi lebih terlibat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahab, 2018) menunjukkan ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* dengan kontribusi pengaruh 16,7%. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka *employee engagement* akan semakin tinggi. *Employee engagement* yang dimiliki dalam penelitian ini disebabkan karena karyawan bisa memberi kontribusi yang baik sehingga menimbulkan rasa bangga, Dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui berbagai cara diantaranya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdedikasi dan berprestasi, atasan yang peduli kepada karyawannya, serta adanya keterbukaan dan keadilan yang wajar dalam sistem perusahaan hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Macey & Schneider (2008) bahwa unsur-unsur dalam konsep *employee*

engagement adalah perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan, proaktif dalam melakukan inisiatif dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Pada pengujian hipotesis minor kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak yang telah dilakukan menunjukkan hipotesis diterima. Dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh *job satisfaction* (X2) secara parsial terhadap *employee engagement*(Y) dengan kontribusi sebesar 41,4%.

Menurut Robbins & Judge (2015) *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik. Lebih Lanjut Locke (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Vazirani (2013) *job satisfaction* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

Menurut Kaswan (dalam Halias & Prahara, 2020) apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga akan menunjukkan rasa *engaged*-nya. Karyawan yang puas akan merasa lebih bersemangat, lebih termotivasi, melaksanakan kegiatan kerja dengan lebih rajin dan teliti, dan berusaha untuk menampilkan hasil unjuk kerja yang baik (Robbins & Judge, 2015). Individu yang merasa tidak puas maka orang tersebut akan berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan, karyawan menjadi tidak memiliki komitmen organisasi dan tidak memiliki motivasi untuk berbuat lebih untuk perusahaan, karyawan menjadi tidak memiliki keterlibatan dengan pekerjaan yang dilakukan (Rarasanti et al., 2016). *Job satisfaction* secara positif mempengaruhi *employee engagement*. Kesimpulannya, *job satisfaction* adalah prediktor signifikan *employee engagement* (Tepayakul & Rinthaisong, 2018).

Hasil juga mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan tingkat

keterikatan kerja pada Karyawan Hotel Swasta X di Bali (Dewantara & Wulanyani, 2019). Kategorisasi terhadap skor dalam skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 78,2% subjek memiliki skor kepuasan kerja dalam kategori yang sangat tinggi, berdasarkan hasil kategorisasi skor tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas subyek dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Nilai kepuasan kerja yang sangat tinggi berarti subjek penelitian memiliki penilaian afektif yang sangat baik terhadap pekerjaannya dan dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dimiliki oleh subjek penelitian saat ini telah memenuhi harapannya terkait dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya.

Pengujian hipotesis mayor diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama - sama terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak” diterima. Dapat diketahui bahwa pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama - sama terhadap *employee engagement* dengan kontribusi sebesar 45,3%,. Berdasarkan hal tersebut, maka *perceived organizational support* dan *job satisfaction* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *employee engagement*.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan melalui berbagai cara diantaranya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdedikasi dan berprestasi, atasan yang peduli kepada karyawannya, serta adanya keterbukaan dan keadilan yang wajar dalam sistem perusahaan. Pola *perceived organizational support* mampu mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap terikat, berkomitmen, kepuasan kerja hingga kebanggaan pada organisasi sehingga karyawan akan bekerja dengan komitmen pada tujuan (Wahab, 2018).

Menurut (Vazirani, 2013) menyatakan bahwa hanya karyawan yang puas yang bisa menjadi karyawan yang *engaged*. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan cocok dengan tujuan karirnya yang akan membuatnya menikmati pekerjaannya dan dia akhirnya

akan puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dapat mempengaruhi *employee engagement* hal ini juga sesuai dengan Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Saks (2006) diantaranya sebagai berikut : (1) *Job Characteristic* (2) *Perceived Organizational and Supervisor Support*; (3) *Perceived Supervisor Support*, (4) *Reward and Recognition*; (5) *Distributive Justice-Procedural Justice*; Sedangkan menurut Vazirani (2013) di antaranya sebagai berikut: (1) *Career Development*, (2) *Leadership*, (3) *Autonomy*, (4) *Peers*, (5) *Image*, (6) *Communication*, (7) *Health And Safety*, (8) *Job Satisfaction*.

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian dengan menggunakan distribusi normal pada variabel *employee engagement*, diketahui bahwa terdapat 2 karyawan memiliki *employee engagement* dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 2,7%, 19 karyawan memiliki *employee engagement* kategori tinggi dengan prosentase 25,3%, 35 karyawan memiliki *employee engagement* kategori sedang dengan prosentase 46,7%, 14 karyawan memiliki *employee engagement* kategori rendah dengan prosentase 18,7%, 5 karyawan memiliki *employee engagement* kategori sangat rendah dengan prosentase 6,7%. Kategori *employee engagement* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak memiliki nilai tertinggi pada kategori sedang.

Apabila ditinjau dari variabel dari setiap aspek *employee engagement*, aspek tertinggi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak adalah *dedication* sebesar 41%, diikuti dengan *vigor* sebesar 35%, dan *absorption* sebesar 24%. Berdasarkan deskripsi variabel tiap aspek *employee engagement* yang paling dominan pada aspek *dedication* hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak memiliki kecenderungan lebih tinggi terhadap pekerjaannya berupa kesediaan untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaan, merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan, serta selalu merasa tertantang dengan pekerjaan. Kemudian diikuti aspek *vigor* hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak memiliki tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang tinggi

saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan seluruh energi yang dimiliki untuk pekerjaan, dan tetap tekun meski menghadapi berbagai kesulitan. Dan diikuti aspek *absorption* hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak mampu berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa cepat berlalu dan merasa tidak ingin untuk meninggalkan pekerjaannya.

Karyawan yang terikat (*engaged*) tentunya akan memberikan kontribusi maksimal serta mengerahkan dedikasi, waktu, tenaga, pikiran dan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja (Bakker et al., 2014). Karyawan yang merasa terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan goal yang ingin dicapai oleh organisasi.

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian dengan menggunakan distribusi normal pada variabel *perceived organizational support* diketahui bahwa terdapat 1 karyawan memiliki *perceived organizational support* dalam kategori sangat tinggi dengan prosentase 1,3%, 24 karyawan memiliki *perceived organizational support* kategori tinggi dengan prosentase 32,0%, 27 karyawan memiliki *perceived organizational support* kategori sedang dengan prosentase 36,0%, 16 karyawan memiliki *perceived organizational support* kategori rendah dengan prosentase 21,3%, dan 7 karyawan memiliki *perceived organizational support* kategori sangat rendah dengan prosentase 9,3%. Kategori *perceived organizational support* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak memiliki nilai tertinggi pada kategori sedang.

Apabila ditinjau dari variabel tiap aspek dari *perceived organizational support*, aspek tertinggi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak adalah *Supervisor Support Organizational* sebesar 39%, diikuti *Fairness* 31%, dan *Rewards and Job Conditions* 30%. Berdasarkan deskripsi variabel tiap aspek *perceived organizational support* yang paling dominan pada aspek *Supervisor Support Organizational* hal ini menunjukkan karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak

memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menilai bagaimana tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi. Kemudian diikuti aspek *Fairness* hal ini menunjukkan karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak mendapatkan keadilan prosedural, dimana keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan. Dan aspek *Rewards and Job Conditions* hal ini menunjukkan karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak mendapat penghargaan dan kondisi berupa gaji, promosi, keamanan kerja dan pelatihan membantu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Supervisor support adalah kategori yang kuat terkait dengan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Supervisor support* atau dukungan atasan didefinisikan sebagai pandangan karyawan tentang sejauh mana atasan mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Levinson (1965, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) juga berpendapat bahwa *supervisor* merupakan agen dari organisasi, maka karyawan yang memiliki *supervisor support* positif cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasinya.

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian dengan menggunakan distribusi normal pada variabel *job satisfaction* diketahui bahwa terdapat 6 karyawan memiliki *job satisfaction* dalam kategori sangat tinggi dengan prosentase 8,1%, 21 karyawan memiliki *job satisfaction* kategori tinggi dengan prosentase 28,4%, 23 karyawan memiliki *job satisfaction* kategori sedang dengan prosentase 31,1%, 20 karyawan memiliki *job satisfaction* kategori rendah dengan prosentase 27,0%, dan 4 karyawan memiliki *job satisfaction* kategori sangat rendah dengan prosentase 5,4%. Kategori *job satisfaction* pada karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak memiliki nilai tertinggi pada kategori sedang.

Apabila ditinjau dari variabel tiap aspek dari *job satisfaction*, aspek tertinggi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak adalah aspek rekan kerja sebesar 23%, kemudian diikuti aspek upah dan promosi sebesar 21%, diikuti aspek pengawasan sebesar 19%, dan diikuti aspek pekerjaan sebesar 13%. Berdasarkan deskripsi variabel tiap aspek *job satisfaction* yang paling dominan pada aspek rekan kerja hal ini menunjukkan karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak memiliki kecenderungan lebih tinggi dalam hal rekan kerja mengenai perasaan puas karyawan terhadap rekan kerja yang kooperatif mampu menciptakan hubungan harmonis dan saling menghormati, sehingga memberikan suasana yang nyaman di lingkungan kerja. Kemudian diikuti aspek upah dan promosi hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak merasa upah yang diterima karyawan serta adanya keadilan mengenai kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian melalui pelatihan untuk menunjang skill. Aspek pengawasan hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak menilai kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam bekerja, dan pada aspek pekerjaan hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak dengan pekerjaan mereka saat ini mengacu pada dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik pada karyawan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ketika kondisi lingkungan kerja dirasa cukup kondusif dan memadai maka produktivitas karyawan meningkat, tingkat stress dan konflik akan berkurang, kepuasan kerja meningkat, meningkatkan komitmen di antara karyawan serta karyawan akan lebih terikat dengan pekerjaannya (Razak et al., dalam Firnanda & Wijayati, 2021). Lingkungan kerja yang baik telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan

engagement karyawan (Esthi, dalam (Firnanda & Wijayati, 2021).

Hasil analisis deskriptif subjek penelitian usia karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak dapat diketahui 14 karyawan dengan prosentase 18,7% berkisaran usia 36-40 tahun, 37 karyawan dengan prosentase 49,3% berkisaran usia 41-45 tahun, 21 karyawan dengan prosentase 28,0% berkisaran usia 46-50 tahun, dan 3 karyawan dengan prosentase 4,0% berkisaran usia 51-55 tahun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif usia subjek penelitian Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak karyawan yang paling dominan yaitu menempati usia berkisar 41-45 tahun.

Hasil analisis deskriptif subjek penelitian jenis kelamin karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak dapat diketahui 53 karyawan dengan prosentase 70,7% berjenis kelamin laki-laki, dan 22 karyawan dengan prosentase 29,3% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jenis kelamin subjek penelitian Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak paling dominan yaitu berjenis kelamin laki-laki.

Hasil analisis deskriptif subjek penelitian lama bekerja karyawan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak dapat diketahui 50 karyawan dengan prosentase 66,7% berkisaran 4-11 tahun, 13 karyawan dengan prosentase 17,3% berkisaran 12-19 tahun, 6 karyawan dengan prosentase 8,0% berkisaram 20-27 tahun, dan 6 karyawan dengan prosentase 8,0% berkisaran 28-35 tahun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif lama bekerja subjek penelitian Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak paling dominan yaitu lama bekerja 4-11 tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak, maka dapat disimpulkan bahwa Hasil uji hipotesis minor pertama, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh *perceived organizational support* terhadap

employee engagement adalah sebesar 35,1%, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis minor pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak.

Hasil uji hipotesis minor kedua, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 41,4%, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis minor kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh *job satisfaction* secara parsial terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor, dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama – sama berpengaruh terhadap *employee engagement* adalah sebesar 45,3%, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima, yaitu terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama-sama terhadap *employee engagement* pada karyawan Koperasi "TKBM" Pelabuhan Tanjung Perak.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka diharapkan pihak Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Perak tetap memberikan dukungan organisasi yang positif kepada setiap karyawannya agar perilaku *employee engagement* yang dimiliki karyawan terus meningkat yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Cara meningkatkan *perceived organizational support* terhadap karyawan adalah dengan cara tindakan-tindakan atasan yang menyenangkan seperti atasan selalu memperhatikan kinerja karyawan, atasan selalu mendengarkan keluhan kesah karyawan, dan atasan selalu memberikan masukan terhadap pekerjaan karyawannya. Dengan dilakukan hal tersebut diharapkan karyawan karyawan yang semakin *engaged* pada organisasi.

REFERENSI

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–194.

- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31–48.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Baumruk, R., & Gorman, B. (2006). *Why managers are crucial to increasing engagement*. Retrieved June 17, 2012.
- Clifton, J., & Harter, J. (2021). *Wellbeing at work*. Simon and Schuster.
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312–319.
- 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, L. (2006). Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward. *The Gallup Management Journal*.
- Gayatri, P., & Suri, F. (2022). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Belawan. *Jurnal Persepsi Psikologi*, 5(2), 50–57.
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online. *Psyche 165 Journal*, 95–100.
- Kurnianingrum, S. (2015). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Kota Semarang)*. Universitas Negeri Semarang.
- Lindiawatie, L., & Shahreza, D. (2018). Peran Koperasi Syariah BMT BUMI dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Mikro. *Al-Urban*, 2(1), 1–12.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14, 40–51.
- Mulyani, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pengurus Dan Kuantitas Anggota Koperasi Pada Koperasi Wanita Penanggungan Kota Malang. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 82-93.
- 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.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Rarasanti, P., Ayu, I., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap turnover intention Karyawan* [Doctoral dissertation]. Udayana University.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, Eds.; 12th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. PT Alfabeta.
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *The Journal of Behavioral Science, 13*(2), 68–81.
- Udhiyanah, A. (2016). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Employee Engagement di Perum Bulog Divre Jatim* [Doctoral dissertation]. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Vazirani, N. (2013).). An Integrative Role of HR in Handling Issues Post Mergers and Acquisitions. *SIES Journal of Management, 9*(2).
- Wahab, F. K. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement Pada Karyawan. *MOTIVASI, 6*(1), 162–172.