



HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Evita Goman¹, Andik Matulesy², Amanda Pasca Rini³

^{1,2,3}Prodi Magister of Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Surabaya evitagoman_s2@untag-sby.ac.id, andikmatulesy@untag-sby.ac.id,
amanda@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Work is a form of conscious attachment between individuals and objects. This attachment is actively carried out to achieve work goals. Every person who works for a company receives compensation in accordance with the agreement. In reality, not all human resources are able to behave productively to carry out their duties and obligations. There are many cases that deviations are made during the work process. This deviation disrupts the existing work system. The reason of this consider is to look at work connection with self-efficacy factors and organizational recognitions. The consider utilized quantitative strategies with different relapse investigation. The results of the study of 203 participants stated that perceptions of organizational support contributed more to employee engagement.

Keywords: *Work Engagement, Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Employees*

PENDAHULUAN

Karyawan yang terikat kerja dalam organisasi perusahaan memiliki dinamika tertentu. Adapun fenomena yang penulis peroleh setelah melakukan preliminary data di perusahaan X dengan tiga divisi memiliki kinerja karyawan yang menurun. Divisi Gudang cenderung menunda pekerjaan (berbagai alasan: main hp, merokok dahulu, kopi dulu) sehingga pengiriman produk ke customer jadi terlambat. Kepala divisi pengiriman mewadahi keluhan customer kepada kepala divisi gudang. Namun kepala divisi Gudang tidak merespon penyelesaian masalah .

“Ya memang sebelumnya sungken ya, sudah sama-sama kerja lama, sudah saling tahu.” penuturan kepala supervisor.

Kepala divisi gudang merasa iba terhadap karyawan gudang, kepala divisi gudang merasa sepenanggungan, sehingga tidak memberikan teguran/SP terhadap karyawan sekalipun kepala divisi lain sudah mencoba approach dan memberi resolusi konflik namun problem ini belum terselesaikan. Hal ini tentu berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan mengingat tujuan perusahaan yaitu “meningkatkan kualitas tidak hanya dari segi produk yang kami hasilkan melainkan juga terus mengembangkan serta meningkatkan skill dari SDM yang kami miliki “



Setelah merekrut supervisor baru, sistem perusahaan X meninjau secara tertulis dan menerapkan pendekatan baru. Supervisor mengepalai tiga divisi (produksi, gudang, pengiriman) melakukan pendekatan pada karyawan dengan ikut turun ke lapangan dan interaksi langsung dengan karyawan sehingga output yang ada ialah tepat waktu dalam pengiriman, menyelesaikan pengiriman sekalipun lembur dan tidak lagi konflik antar kepala divisi.

“*main hp ada sing ketiduran contoh kayak gitu tidur mestie ada penyebab juga nopo*” penuturan supervisor.

Output kinerja yang nampak pada fenomena ialah ketidak terikat kerja. Karyawan yang seharusnya aktif di jam kerja sebaliknya menggunakan jam kerja efektif untuk beristirahat dan mengabaikan tugasnya. Perilaku tersebut menggambarkan karakteristik yang bertolak belakang dengan *dedication* dan *absorption* yang mana dalam bidang ilmu psikologi disebut teori *work engagement*. Keterikatan kerja sebagai fenomena yang ingin dikaji ialah wujud keterikatan kerja individu atau karyawan sesuai dengan bidang yang ditekuni.

Keterikatan kerja (*Work Engagement*) ialah keadaan psikologis positif seorang pegawai dalam hal kemampuannya berperan aktif secara kognitif, fisik, serta emosional. Kondisi ini nampak dari curahan mental dan energi ketika bekerja, serta rasa keterikatan dan tantangan yang kuat dalam bekerja. Adapun survey keterikatan pada 155 negara secara global tingkat keterikatan kerja karyawan dalam perusahaan meningkat 1% dari tahun 2021 ke 2022 tetapi masih tergolong rendah jika dibandingkan hasil survey di tahun 2019 (Gallup, 2022). Saat pegawai mempunyai ketertarikan kerja yang rendah maka pegawai tersebut cenderung untuk *turn over* di tempat kerja. Sebaliknya jika karyawan bisa *engaged* dengan pekerjaannya dapat meningkatkan potensi diri, pengalaman kerja berkualitas yang berfokus terhadap produktivitas pribadi dan perkembangan bisnis atau instansi. *Engagement* dalam bekerja dapat berkontribusi meningkatkan *leadership* pada karyawan (Oh et al., 2018). Dengan output tersebut maka *engagement* merupakan variabel yang penting untuk diteliti.

Prestasi atau pencapaian sebuah perusahaan tak terlepas dari peran pekerja. Pekerja atau karyawan merupakan subyek yang turut aktif merealisasikan tujuan dari sebuah perusahaan. Peran seorang pegawai menduduki posisi yang begitu strategis dan vital dalam suatu organisasi. SDM (sumber daya manusia) begitu penting bagi instansi guna mewujudkan tujuan perusahaannya. Ketika pegawai diorganisir, dikelola, serta dikerahkan dengan baik, mereka dapat secara efektif menunjang pencapaian tujuan bisnis. Aspek-aspek yang mempengaruhi keterlibatan kerja diperkirakan mencakup persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri.

Work engagement menggambarkan pengalaman kerja positif yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Rotich pada 2020 (Rotich, 2020) meneliti *work engagement* yang diprediksi memiliki hubungan dengan *Efikasi Diri* yang berarti terdapat pengaruh positif dari Efikasi Diri dan *work engagement*. Hal ini



menunjang riset yang dijalankan sebelumnya oleh (Intan et al., n.d.) yang memaparkan bahwasanya makin tinggi taraf *Efikasi Diri* yang dipunyai seorang karyawan maka makin kecil kemungkinannya untuk terkena disonansi emosional yang bisa membuat keterikatan kerja karyawan berkurang. Organisasi atau lembaga perlu memperhatikan kesehatan karyawan baik fisik dan psikologis. Riset yang dijalankan oleh Guglielmi dan Simbula (2013) menyatakan bahwasanya ada korelasi diantara *work engagement* dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, serta organizational citizenship behavior.

Dibandingkan dengan pegawai dengan work engagement yang rendah, pegawai dengan work engagement yang tinggi biasanya sehat jasmani dan rohani serta puas terhadap pekerjaannya. Pegawai yang sibuk dapat mempergunakan waktu mereka sebaik-baiknya, meminimalkan gangguan, serta memahami informasi dengan lebih cepat (Douglas, Bore, & Munro, 2016). Adapun penelitian lain sebagai referensi variabel dengan tujuan untuk menyelidiki dampak keterikatan kerja dalam meningkatkan produktivitas pada bisnis swasta di Erbil. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. dengan 97 partisipan karyawan perusahaan swasta di Kurdistan. Temuan menunjukkan bahwasanya keterikatan kerja berdampak signifikan dan positif pada pengoptimalan produktivitas terhadap perusahaan tersebut (Abdulrahman et al., 2022).

Selaras dengan pernyataan sebelumnya terdapat sebuah penelitian yang menunjukkan (Sofiah & Kurniawan, 2019) bahwasanya taraf keterlibatan kerja memberikan sarana guna menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai. Keterlibatan kerja memungkinkan suatu bisnis mengenali rasa tanggung jawab dan bangga pegawai dalam pekerjaan mereka. Lantaran SDM ialah motor penggerak tujuan bisnis, maka bisnis tersebut harus menunjang karyawannya agar bekerja sebaik mungkin.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterikatan kerja pada karyawan merupakan topik yang menarik untuk di teliti karena dewasa ini setiap pekerja mengalami banyak perkembangan baik secara sistem informasi teknologi, sistem kerja ataupun secara sosial. Perkembangan yang ada ini ingin dikaji lebih dalam untuk memahami bagaimana keterikatan kerja terjadi. Hal tersebut adalah gambaran dari *keterikatan kerja* yang dikaitkan dengan persepsi dukungan organisasi dalam bekerja ataupun sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dan juga meliputi efikasi diri karyawan yang terkadang juga merasakan perasaan terdorong untuk bekerja maupun perasaan yang tidak diinginkan dalam bekerja. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan adanya penelitian keterikatan kerja agar mengetahui bagaimana keterikatan kerja karyawan. Kerja sebagai aktivitas dengan tugas dan tanggungjawab membutuhkan keterikatan untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki karyawan



membutuh kan keterikatan dan perasaan yang baik untuk mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

keterikatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa antusias berkomitmen untuk berjuang mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya ditempat kerja. Ketiga tokoh memiliki cara pandang yang berbeda dalam konsep keterikatan (Schaufeli, 2006). Penelitian ini menggunakan variabel keterikatan kerja dari tokoh (Schaufeli (2006). Hal tersebut lantaran persepsi yang dipaparkan oleh Schaufeli (2006) dianggap lebih spesifik menggambarkan komitmen pegawai [ada tempat kerja daripada komitmen pegawai pada organisasi.

POS (Perceived organizational support) ialah perspektif pegawai perihal seberapa jauh dukungan yang diberikan instansi pada pegawai dan seberapa jauh instansi bersedia memberi bantuan bila diperlukan. Bersumber Rhodes dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi mengacu terhadap perspektif pegawai perihal bagaimana instansi menghargai partisipasi mereka dan mempertimbangkan kemakmuran mereka.

Menurut Alwisol (2014) efikasi diri ialah evaluasi diri pada seberapa unik atau tidak memadainya tindakan yang dijalankan dan apakah seorang individu mampu menjalankan suatu hal berdasarkan peraturan yang diberlakukan. Efikasi diri menetapkan bagaimana seseorang merasa, memotivasi, berpikir, serta bertindak.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan menggunakan google form metode kuesioner menggunakan Skala model Likert. Karakteristik informan yaitu karyawan aktif yang bekerja di Lembaga swasta maupun non swasta baik manajerial dan staff. Pemilihan sampel yang dipakai ialah teknik *purposive sampling*.

Riset berikut mempergunakan metode analisis regresi linier berganda lantaran variabel independennya ada dua. Variabel yang berdampak diartikan variabel bebas (Independent Variable) dan variabel yang terdampak diartikan variabel terikat (Dependent Variable). Riset berikut tersusun atas 2 variabel *independent* yakni efikasi diri (X1), persepsi dukungan organisasi (X2) sementara variabel *dependent* ialah keterikatan kerja (Y).

HASIL DAN DISKUSI

Data gender didapatkan pria sejumlah 101 subyek dan wanita sejumlah 102 subyek. Data responden dari Lembaga non-swasta sebanyak 46 responden dan lembaga swasta sebanyak 157 responden. Data jabatan manajemen diperoleh 60 responden dan staff sebanyak 143 responden. Kategorisasi subjek berdasarkan skor total dari variabel keterikatan kerja dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 1. Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
----------	-----------	------------



Rendah	31	15,3%
Sedang	138	68%
Tinggi	34	16,7%
N	203	100%

Tabel 2. Tabel Kategorisasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Laki-laki	Perempuan
Rendah	6.4%	8.9%
Sedang	31.5%	36.5%
Tinggi	11.8%	4.9%
N	49,8%	50,2%

Hasil analisis deskriptif pada data penelitian ditunjukkan oleh tabel diatas , menjelaskan bahwa keterikatan kerja paling rendah berada pada skor jenis kelamin laki-laki sebesar 6,4%, sedangkan paling tinggi berada pada skor 11,8%. Bersumber tabel tersebut bisa dipahami bahwasanya perempuan yang mempunyai persentasi keterikatan kerja rendah sebanyak 8,9%, adapun persentasi keterikatan kerja tinggi sebesar 4.9% yaitu dari total sebanyak 203 responden, terdiri dari 24 responden laki-laki yang memiliki keterikatan kerja tinggi.

Tabel 3. Tabel Kategorisasi Subjek Berdasarkan Lembaga Organisasi

Kategori	Swasta	Non-Swasta
Rendah	10.8%	4.4%
Sedang	54.2%	13.8%
Tinggi	12.3%	4.4%
N	77,3%	22.7%

Hasil analisis deskriptif pada data penelitian ditunjukkan oleh tabel diatas , menjelaskan bahwa keterikatan kerja paling rendah berada pada Lembaga non-swasta sebesar 4,4%, sedangkan paling tinggi berada persentasi 4,4%. Bersumber tabel tersebut bisa dipahami bahwasanya Lembaga swasta yang mempunyai persentasi keterikatan kerja rendah sebanyak 10,8%, adapun persentasi keterikatan kerja tinggi



sebesar 12,3% yaitu dari total sebanyak 203 responden, terdiri dari 25 responden asal Lembaga swasta yang memiliki keterikatan kerja tinggi

Tabel 4. Tabel Kategorisasi Subjek Berdasarkan Jabatan

Kategori	Staff	Manajemen
Rendah	12.3%	3.0%
Sedang	45.8%	22.2%
Tinggi	12.3%	4.4%
N	70.4%	29.6%

Hasil analisis deskriptif pada data penelitian ditunjukkan oleh tabel diatas , menjelaskan bahwa keterikatan kerja paling rendah berada pada staff sebesar 12,3%, dan paling tinggi juga jabatan staff berada persentasi 12,3%. Bersumber tabel tersebut bisa dipahami bahwasanya jabatan manajemen yang mempunyai persentasi keterikatan kerja rendah sebanyak 3.0%, Adapun persentasi keterikatan kerja tinggi manajemen sebesar 4,4%. Dapat disimpulkan bahwa jabatan staff memiliki keterikatan kerja tinggi dengan tingkat persentasi 12,3% atau sejumlah 25 responden dari total sebanyak 203.

Hipotesis pertama dengan bunyi terdapat korelasi diantara Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Model	F	P
Korelasi Simultan	47,878	0,000

Sumber: Output Statistics Program SPSS Seri 24 IMB for Windows

Hasil analisis regresi berganda didapatkan skor F = 47,878 dimana signifikansinya 0,000 ($p < 0,05$) bermakna bahwasanya terdapat korelasi yang begitu signifikan diantara Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja.

Hipotesis kedua berbunyi terdapat korelasi positif diantara Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Variabel	T	P
Korelasi Parsial	2,972	0,003

Sumber: Output Statistics Program SPSS Seri 24 IMB for Windows

Bersumber hasil analisis data variabel Efikasi Diri didapatkan koefisien t = 2,972 dimana $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Berarti Efikasi Diri mempunyai korelasi signifikan dan positif terhadap Keterikatan Kerja.



Hipotesis ketiga berbunyi terdapat korelasi positif diantara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Variabel	T	P
Korelasi Parsial	8,600	0,000

Sumber: Output Statistics Program SPSS Seri 24 IMB for Windows

Bersumber hasil analisis data variabel persepsi dukungan organisasi didapatkan koefisien t = 8,600 dimana p = 0,000 (p < 0,05). Berarti persepsi dukungan organisasi mempunyai korelasi signifikan dan positif dengan keterikatan kerja. Hasil ini memutuskan bahwasanya hipotesis yang memaparkan terdapat korelasi positif diantara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, terbukti.

Hipotesis pertama yang diterima pada riset berikut memaparkan terdapat korelasi diantara persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri dengan keterikatan kerja, bermakna bilamana pegawai mempunyai efikasi diri yang tinggi, serta persepsi dukungan organisasi juga tinggi maka keterikatan kerja yang dipunyai pegawai makin tinggi juga.

Sebagian besar karyawan yang bekerja dalam organisasi atau Lembaga perusahaan ketika dihadapkan dengan tanggungjawab, dibutuhkan waktu jauh dari beragam aktivitas yang menyenangkan, membawa perubahan pada hidup serta membutuhkan adaptasi baru untuk orang tersebut. Usaha mengelola perubahan serta tantangan yang dirasakan karyawan berjalan seiring dengan keterlibatan kerja.

Keterikatan kerja ialah keadaan yang membuat pegawai merasa antusias berkomitmen untuk berjuang mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya ditempat kerja.. Artinya Keterikatan kerja bisa menjadikan individu berhasil beradaptasi ketika dihadapkan dengan keadaan yang tidak mengenakan di tempat kerja. Da aspek internal dan eksternal yang bisa berperan. Aspek eksternal yang dirasa berpartisipasi ialah *organizational citizenship behavior* (Fatoni, Prihatini & Suryaningsih, 2018), *organizational culture*. Kedua aspek ini, baik internal dan eksternal keduanya berdampak kuat pada *work-engagement*, tetapi penulis berfokus terhadap aspek internal. Demerouti (Puspita, 2012) menyatakan bahwa personal resources atau sumber daya pribadi ialah faktor terjadinya keterikatan kerja pada karyawan. Dalam penelitian (Bakker & Leiter, 2010) memaparkan bahwa sumber daya pribadi ialah faktor dari efikasi diri. Sehingga baik efikasi diri maupun keterikatan kerja saling berkesinambungan.

Efikasi diri pegawai sangat diperlukan guna menjalankan suatu bisnis secara maksimal dan meningkatkan kinerja pegawai dengan mengoptimalkan kemampuannya saat menjalankan tugas yang diberikan. Khairuddin, 2021. Efikasi diri ialah satu diantara aspek internal yang memegang peranan krusial.



Hal tersebut ditunjang oleh Bandura (1997). Bandura menjelaskan bahwasanya satu diantara wujud efikasi diri ialah ketika seseorang mempunyai tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan kemantapan pada kecakapannya ketika menjalankan suatu tugas, serta selalu bertahan walaupun mengalami beragam kesulitan dan tantangan. Cenderung bersikap proaktif sesuai perasaan syukur dan niat baik. Keyakinan pada kompetensi diri sendiri merupakan prasyarat untuk merasa bersemangat dan termotivasi untuk bekerja. Selanjutnya, efikasi diri merupakan prasyarat untuk dedikasi karena karyawan cenderung menyerah jika dianggap diri tidak kompeten. Kondisi tersebut memaparkan bahwasanya efikasi diri juga sebagai wujud *work-engagement* yang asalnya dari diri seorang individu.

Bahkan, peranan persepsi dukungan organisasi begitu krusial untuk pegawai. Bersumber Saks (2016) keterikatan kerja terpengaruh oleh persepsi dukungan organisasi, yang mana makin tinggi persepsi dukungan organisasi makin tinggi keterikatan kerja. Lantaran terdapat suatu dukungan yang berarti dari atasan, kelompok kerja ataupun teman pegawai akan gampang beradaptasi dengan kondisi ataupun tantangan kerja yang ia rasakan. Organisasi yang memperhatikan dan peduli terhadap karyawan membuat karyawan lebih berkembang dan terikat dalam perusahaan (Dabke & Patole, 2014).

Para pegawai juga merasa dihargai serta permasalahannya diakui, sehingga mereka yang puas dengan dukungan mampu mengatasi masalah di tempat kerja dengan lebih efektif serta memiliki sikap yang lebih positif pada dirinya sendiri, cenderung lebih belajar dan menghargai diri sendiri. Kepedulian, dorongan, apresiasi serta nasehat dari teman, atasan maupun kelompok kerja.

Hasil riset yang kedua berikut memperlihatkan adanya korelasi positif diantara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri ialah kepercayaan pada kecakapan seseorang guna menjalankan atau mengatur tindakan yang dibutuhkan agar berhasil dalam pekerjaan. Hasil pengujian memaparkan bahwasanya makin tinggi efikasi diri pegawai, maka makin tinggi *work-engagement* pegawai tersebut. Maknanya pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan menyadari dan memandang positif setiap kemampuan yang dimiliki. Individu memiliki kepercayaan tinggi ia akan merasa sangat butuh dengan pekerjaannya sehingga keterikatan dengan kerjanya tinggi karena ia berpikir ia akan mudah menyelesaikan pekerjaan hingga bisa semangat dan menata diri mewujudkan masa depan yang lebih baik.

Bersumber hasil riset yang telah dipaparkan sebelumnya, riset berikut memakai analisis regresi guna memahami apakah terdapat korelasi diantara efikasi diri dengan keterikatan kerja memaparkan nilai signifikansi (p) senilai 0,003 ($p < 0,001$), bermakna terdapat korelasi signifikan diantara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Skor koefisien regresi (b_1) senilai 0,176 mengarah ke hubungan positif, bermakna makin tinggi efikasi diri maka makin tinggi *work-engagement*, dan kebalikannya.



Secara teoritis, pegawai yang bekerja pada suatu instansi memerlukan keyakinan diri atau efikasi diri guna mengembangkan keterikatan kerja ketika dihadapkan dengan beragam jenis rintangan sesudah ia menerima sebuah tugas. Hipotesis penelitian diterima. terbukti. Seseorang yang memiliki keyakinan diri tinggi memahami kemampuan dan potensinya dalam bekerja ketika dihadapkan dengan tantangan karyawan dengan efikasi diri tinggi tetap berupaya dan tekun dalam bekerja.

Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi biasanya berfokus kesempatan berkarir lebih besar. Kondisi tersebut sejalan terhadap riset (Solesvik, 2017). Adapun afirmasi dari penelitian Frese dan Fay (2001) bahwa efikasi diri dan keterikatan kerja merupakan acuan awal munculnya inisiatif personal sebagai acuan berwujudan kinerja lebih baik. Efikasi diri dikaitkan dengan adanya inisiatif personal karena orang perlu percaya pada kapasitasnya sendiri, misalnya, untuk bertindak secara kompeten dalam memulai beberapa perubahan dalam kondisi kerja (Lisbona et al., 2018).

Hasil penelitian yang ketiga ini menunjukkan ada korelasi positif diantara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, yang menunjukkan bahwasanya makin tinggi persepsi dukungan organisasi maka makin tinggi *work-engagement*. Bermakna peran dukungan organisasi begitu penting untuk pegawai lantaran dengan dukungan yang berarti dari teman, atasan, serta kelompok kerja, pegawai dapat dengan gampang beradaptasi dengan tekanan dan situasi yang mereka rasakan. Pegawai yang demikian merasa dihargai serta permasalahannya diakui, sehingga karyawan yang puas dengan dukungan biasanya mampu mengatasi masalah dengan lebih efektif serta memiliki sikap yang lebih positif pada dirinya sendiri, cenderung lebih menghargai dirinya sendiri dan belajar.

Penghargaan, kepedulian, nasehat dan dorongan yang menjadikan seseorang tersebut lebih gampang menyesuaikan diri dengan masalah atau diartikan keterikatan kerja. Di lain sisi, persepsi dukungan organisasi berkontribusi lebih banyak pada keterikatan kerja daripada efikasi diri. Untuk mengoptimalkan *work-engagement* di antara pegawai dengan pekerjaan, dukungan organisasi yang dirasakan dibutuhkan lebih dari sekadar efikasi diri (Aulia et al., 2022b).

Sumbangan efektif (SE) variabel Efikasi Diri (X1) pada Keterikatan Kerja (Y) ialah senilai 10,09%. Sedangkan sumbangan efektif (SE) variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) Keterikatan Kerja (Y) ialah senilai 104,94 %%. Bersumber hasil tersebut bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel X2 mempunyai korelasi yang lebih dominan dengan variabel Y dibanding variabel X1. Total SE ialah senilai 115,03%. Sumbangan efektif ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dominan yang berarti hasil ini menjadi acuan baru daripada penelitian sebelumnya bahwa dukungan organisasi juga dibutuhkan dalam pekerjaan diluar resiko tinggi. Bekerja dalam lembaga



swasta maupun non swasta membutuhkan peran dari lingkungan kerja agar karyawan juga bisa berkontribusi lebih optimal.

Dalam penelitian ini juga memperoleh data sebagai pembandingan antar kelompok jenis kelamin, jenis Lembaga dan jabatan. Setelah analisis diperoleh gender pria mempunyai taraf *work-engagement* lebih tinggi dibanding wanita. Berdasarkan jenis Lembaga, karyawan yang bekerja dalam Lembaga swasta memiliki tingkat keterikatan lebih tinggi daripada non-swasta. Jabatan yang dipangku karyawan dibagi menjadi manajemen dan staff. Dari hasil olah data diperoleh bahwa staff mempunyai taraf *work-engagement* yang melebihi pegawai di bidang manajemen.

KESIMPULAN

Hipotesis pertama diterima yang berarti setiap variable beri sumbangsih. Hipotesis kedua mempunyai korelasi yang positif, hal tersebut memaparkan bahwasanya efikasi diri berhubungan terhadap keterikatan kerja begitupun dengan persepsi dukungan organisasi. Hasil analisis regresi untuk mengetahui apakah ada hubungan diantara efikasi diri dengan keterikatan kerja memaparkan nilai signifikansi (p) senilai 0,003 ($p < 0,001$), berarti terdapat korelasi signifikan diantara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Skor koefisien regresi (b_1) senilai 0,176 dengan arah hubungan yang positif, bermakna makin tinggi efikasi diri maka makin tinggi keterikatan kerja, dan kebalikannya. Hasil analisis regresi guna memahami apakah terdapat korelasi diantara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja menunjukkan nilai signifikansi (p) senilai 0,000 ($p < 0,001$), bermakna ada korelasi signifikan diantara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

Skor koefisien regresi (b_2) bernilai 0,509 dengan arah hubungan yang positif, artinya makin tinggi persepsi dukungan organisasi maka makin tinggi pula keterikatan kerja, dan makin rendah persepsi dukungan organisasi maka makin rendah keterikatan kerja.

Adapun skor tiap-tiap koefisien regresi ialah 0,176 dan 0,509, yang menunjukkan bahwa efikasi diri memprediksi keterikatan kerja masing-masing sebesar 17,6% dan, persepsi dukungan organisasi memprediksi keterikatan kerja senilai 50,9%. Bersumber hal tersebut bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel persepsi dukungan organisasi mempunyai korelasi lebih dominan dengan variabel keterikatan kerja dari pada variabel efikasi diri.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulrahman, B. S., Qader, K. S., Jamil, D. A., Sabah, K. K., Gardi, B., & Anwer, S. A. (2022). Work engagement and its influence in boosting productivity. *International Journal of Language, Literature and Culture*, 2(6), 30–41. <https://doi.org/10.22161/ijllc.2.6.3>
- Aulia, A., Rahmawati, A., & Sari, S. N. (2022a). Work engagement of high-risk occupation employees: The role of self-efficacy and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 101–108. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.44>
- Aulia, A., Rahmawati, A., & Sari, S. N. (2022b). Work engagement of high-risk occupation employees: The role of self-efficacy and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 101–108. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.44>
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022. *No.82/11/Th. XXV, 07 November 2022*.
- Bakker, A.B., Leiter, Michel, P., (2010). *Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*. New York: Psychology Press
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy : The Exercise of Control*. New York *W.H. Freeman & Company*.
- Corsini, R.J. 1994. *Encyclopedia of Psychology*. Ed2. Vol 3. Unted States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Douglas, H. E., Bore, M., & Munro, D. (2016). Coping with University Education: The relationships of Time Management Behaviour and Work Engagement with the Five Factor Model Aspects. *Learning and Individual Differences*, 45, 268–274. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.12.004>
- Dyta (2021) Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Perceived Organizational Support dengan Sikap Terhadap Work From Home pada ASN Kabupaten Sidoarjo di Masa Pandemi Covid 19. *Tesis*. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw & R. Sutton: *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Gallup (2022). State of The Global Workplace 2022 Report. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx#:~:text=Gallup's%20employee%20engagement%20research%20shows,global%20employees%20were%20actively%20disengaged>.
- Intan, P., Pulungan, S., Rivai, H. A., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (n.d.). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABELINTERVENING PADA PT SEMENPADANG*.
- John, E. P. (2023). A STUDY ON EFFECT OF WORK ENGAGEMENT IN BUSINESS PROCESS ORGANISATIONS. *TIJER INTERNATIONAL RESEARCH JOURNAL*, 10(2). <https://www.researchgate.net/publication/368646235>



- John, E. P., & Pant, R. M. (2018). IMPACT OF WORK ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION: A STUDY ON FACULTY OF HIGHER EDUCATION IN ARUNACHAL PRADESH (INDIA). In *International Journal of Creative Research Thoughts* (Vol. 6, Issue 1). www.ijcrt.org
- Khusanova, R., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684495>
- Cilliers, F., & Kossuth, S.P. (2004). The reliability and factor structure of three measures of salutogenic functioning. *South African Journal of Labour Relations*, 28, 59-76.
- Lisbona, A. ;, Palaci, F. ;, Salanova, M. ;, & Frese, M. (2018). THE EFFECTS OF WORK ENGAGEMENT AND SELF-EFFICACY ON PERSONAL INITIATIVE AND PERFORMANCE. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72754594014>
- Oh, J., Cho, D., & Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 276–290. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2016-0030>
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior* Edisi. 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Rotich, R. K. (2020). INFLUENCE OF SELF-EFFICACY ON WORK ENGAGEMENT OF MANAGERS IN STATE CORPORATIONS IN KENYA. *International Journal of Economics, Commerce and Management* . <http://ijecm.co.uk/>
- Azwar, Saifudin. (2007). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saks, A.M. (2006) *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 23(1), 53–70. <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i got the extra-mile: Reciprocal relationship between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 117-125, DOI: 10.5093/tr2013a17.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Solesvik, M. (2017). A Study of Personal Initiative as a Mediator between Self-efficacy and Entrepreneurial Intentions. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 15614. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2017.15614abstract>
- Sri, R. A. (2019). Analisis Faktor Kepemimpinan Otentik dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Work Engagement Staf Organisasi Perhotelan dengan Efikasi Diri Sebagai Mediatornya. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 7, 131–152.

Steven, Yeremia (2021). Pengaruh Role Ambiguity dan Workload terhadap Work Engagement dengan Dimoderasi oleh Job Resources pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Kopi XYZ di Indonesia. *Tesis*. Fakultas Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala.