

## PERAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP WORK ENGAGEMENT (STUDI PADA KARYAWAN PT XYZ)

Amira Deovina Yose<sup>1</sup>, P. Tommy Y. S. Suyasa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: amira.705190211@fpsi.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 26-07-2023, Revisi: 11-08-2023, Diterima untuk diterbitkan: 30-08-2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *perceived supervisor support* (PSS) terhadap *work engagement* (WE) para karyawan di PT XYZ. WE merupakan perilaku karyawan dalam bekerja yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, serta *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). WE karyawan dapat ditimbulkan melalui beberapa aspek salah satunya PSS. PSS merupakan pandangan umum dari perspektif karyawan mengenai sejauh mana atasan menghargai dan menilai setiap kontribusi mereka dan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan merasakan *support* yang diberikan dari atasan secara emosional dengan memberikan empati, perasaan diterima, dan perhatian dari atasan, informasional dengan memberikan ilmu pengetahuan serta saran kepada karyawan, dan material diberikan dengan menyiapkan kebutuhan materi seperti pemberian anggaran, sumber daya, dan bantuan nyata lainnya yang berhubungan dengan karyawan, karyawan akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya. PSS diukur dengan menggunakan *Survey Perceived Supervisor Support* (SPSS) (Eisenberger et al., 2002). WE diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003). Partisipan penelitian ini meliputi 152 karyawan PT XYZ. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi sederhana menunjukkan bahwa PSS berperan positif terhadap WE,  $F(1,150) = 33.426, p < 0.05$ . Maka semakin tinggi PSS, semakin tinggi WE parakaryawan PT XYZ.

**Kata Kunci:** *Perceived Supervisor Support*, Keterikatan Kerja, Karyawan PT XYZ.

### ABSTRACT

*This research aims to examine the role of perceived supervisor support (PSS) on the work engagement (WE) of employees at PT XYZ. Work engagement refers to the employees' behaviors at work, characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). Employee work engagement can be influenced by various factors, one of which is perceived supervisor support (PSS). Perceived supervisor support (PSS) is the overall perception of employees regarding how much their supervisors appreciate and acknowledge their contributions and efforts. Employees feel supported when they receive emotional support from their supervisors through empathy, feelings of being accepted, and attention. They also feel supported when supervisors provide informational support by sharing knowledge and offering advice, as well as when supervisors provide material support by fulfilling their material needs, such as budget allocation, resources, and other tangible assistance related to their work. By perceiving support from their supervisors, employees become more committed to their jobs. The level of perceived supervisor support (PSS) was measured using the Survey Perceived Supervisor Support (Eisenberger et al., 2002), while work engagement (WE) was measured using the Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003). The study included 152 employees from PT XYZ. Based on the results of the analysis using a simple regression test, it was found that perceived supervisor support (PSS) positively influences work engagement (WE),  $F(1,150) = 33.426, p < 0.05$ . Therefore, the higher the perceived supervisor support, the higher the work engagement of the employees at PT XYZ.*

**Keywords:** *Perceived Supervisor Support, Work Engagement, PT XYZ Employees*

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penundaan kapal, angkatan laut, dan maritim. PT XYZ telah menjadi perusahaan terbuka dan mencatatkan sahamnya pada Bursa Efek Indonesia untuk menjadi perusahaan publik terbesar dan paling berpengalaman. Dengan misi yang dimiliki oleh PT XYZ, maka kinerja dan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya memiliki peran yang penting untuk mempertahankan PT XYZ sebagai perusahaan yang dapat diandalkan di bidangnya. Untuk menjaga kinerja SDM di dalam perusahaan, PT XYZ harus mendukung dan mengelola pendayagunaan SDM agar dapat menghasilkan karyawan yang terikat secara penuh dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti, beberapa karyawan PT XYZ memiliki keterikatan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan dalam pekerjaan menyalurkan energinya dengan tepat waktu saat datang ke kantor, tepat waktu untuk kembali ke ruangan setelah istirahat, sangat tekun ketika sedang melakukan pekerjaan, dan tak jarang membantu perusahaan dalam menyalurkan inovasi guna mengembangkan perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki keterikatan yang tinggi. Beberapa karyawan lainnya masih memiliki kendala dalam bekerja. Contohnya seperti beberapa karyawan yang tak jarang menunda pekerjaan, beberapa karyawan tersebut juga merasakan adanya kesulitan dalam berkomunikasi dengan atasan. Selain itu, mereka merasa bahwa sering kali kinerja yang dilakukan tidak mendapatkan pujian atau penilaian yang semestinya dari atasan sehingga membuat para karyawan tersebut bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan, peneliti juga tak jarang menemukan karyawan keluar dari ruangan sebelum waktu istirahat. Fenomena yang dialami oleh karyawan PT XYZ dalam Psikologi Industri/Organisasi disebut sebagai *work engagement*. *Work engagement* merupakan tindakan karyawan yang memberikan kontribusi tinggi kepada perusahaan secara psikologis serta dalam bekerja yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Karyawan dengan *work engagement* tinggi akan lebih produktif dalam kehidupannya serta memiliki keinginan kerja yang lebih tinggi (Bakker & Demerouti, 2016). Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. *Work engagement* terdiri dari beberapa aspek yang dapat memprediksi tinggi dan rendahnya keterikatan karyawan dalam bekerja. Salah satunya adalah *job resources* yang merupakan aspek fisik, sosial, atau pekerjaan organisasi yang berguna untuk memenuhi tujuan terkait melalui suatu pekerjaan. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan masyarakat, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* memiliki beberapa faktor yaitu *colleague support*, *team cohesion (social support)*, *autonomy*, *harmony*, *coaching*, dan *supervisor support*. *Supervisor support* mengacu kepada perilaku dari atasan dalam membantu karyawan mereka untuk menunjukkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang terbentuk melalui program pelatihan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dalam penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002), dengan bimbingan, supervisor memberikan arahan yang signifikan kepada karyawannya untuk mengetahui tanggung jawab mereka dan bagaimana mereka melaksanakan tanggung jawab tersebut. Dengan bantuan, *supervisor* membantu menghilangkan hambatan yang menghambat karyawan dalam melaksanakan tugas. *supervisor support* merupakan salah satu kategori yang ada dalam *social support* (Taylor et al., 2019). Lalu, *social support* dapat dibagi lagi menjadi dua jenis yaitu *received* dan *perceived*. *received support* mengacu kepada kuantitas dan kualitas dukungan yang diberikan oleh seseorang, sedangkan *perceived support* mengacu kepada ketersediaan dan kecukupan koneksi sosial yang dirasakan (Eagle et al., 2019).

Dalam dunia pekerjaan, karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di kantor dibandingkan di rumah. Oleh karena itu, *support* yang dirasakan dan diterima oleh karyawan dari atasan di lingkungan kerja merupakan salah satu *support* yang diperlukan dan harus ditekankan guna meningkatkan *work engagement* dari para karyawan. Hal ini dapat dideskripsikan sebagai *perceived supervisor support* (PSS). *Perceived supervisor support* merupakan pandangan umum dari perspektif karyawan mengenai

sejauh mana atasan menghargai dan menilai setiap kontribusi dari karyawan dalam melakukan pekerjaan (Eisenberger et al., 2002),

Pada penelitian (Sonnentag et al., 2019) mendapatkan hasil bahwa *work engagement* diprediksi oleh *social support*. Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Sonnentag et al., 2019), *social support* dapat memprediksi *work engagement* karena dapat menumbuhkan motivasi intrinstik sehingga individu memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi selama hari kerja (Sonnentag et al., 2019). Semakin tinggi *social support* yang dirasakan maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sedangkan Li et al. (2022) melakukan penelitian mengenai *perceived supervisor support* terhadap *work engagement* dengan hasil *perceived supervisor support* dapat memprediksi *work engagement* secara langsung dan lebih spesifik tanpa masuk ke dalam kategori *social support*.

Sonnentag et al. (2019) telah melakukan penelitian mengenai *social support* dapat memprediksi *work engagement*. Namun, *social support* sendiri dapat dibagi menjadi beberapa jenis salah satunya adalah *support* dari *supervisor*. Kekurangan dari penelitian sebelumnya adalah peneliti belum menjelaskan secara spesifik mengenai *social support* yang diberikan oleh atasan. Lalu, penelitian tersebut juga tidak mengedepankan perasaan karyawan yang mendapatkan *support* apakah mereka dapat menerima atau tidak *support* yang diberikan (*perceived*). Sementara Li et al. (2022) telah melakukan penelitian yang secara langsung meneliti mengenai *supervisor support* dan apakah *support* tersebut dirasakan oleh karyawan (*perceived*). Li et al. (2022) melakukan penelitian untuk mencari tahu apakah *perceived supervisor support* memprediksi *work engagement* sama seperti yang peneliti lakukan dalam penelitian ini. Namun, Li et al. (2022) melakukan penelitian tersebut dengan tujuan mencari peran *responsible leadership* dan *work engagement* dalam *perceived supervisor support*, sedangkan peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk melihat apakah *support* yang diberikan *supervisor* kepada karyawan dapat diterima dan memprediksi *work engagement* pada karyawan yang bekerja di PT XYZ.

Penelitian dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil observasi pribadi individu terhadap karyawan di PT XYZ yang masih memiliki beberapa karyawan dengan keterikatan kerja kurang dari beberapa karyawan lainnya. Hal ini berkaitan dengan *work engagement* karyawan. Selain itu, berdasarkan percakapan pribadi peneliti dengan karyawan, beberapa karyawan merasakan adanya masalah komunikasi dan apresiasi dari atasan yang tidak dapat diterima dengan baik oleh beberapa karyawan tersebut. Hal ini dapat berkaitan dengan *perceived supervisor support*. Oleh karena itu peneliti mengangkat penelitian mengenai peran *perceived supervisor support* terhadap *work engagement* karyawan PT XYZ.

### **Peran *Perceived Supervisor Support* terhadap *Work Engagement***

Sebagai manusia, karyawan memiliki kebutuhan-kebutuhan dasar psikologis (*basic psychological needs*) yang ingin dipenuhi. Dengan kebutuhan psikologis, setiap manusia akan memiliki dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan pemikiran ini, peneliti bermaksud menjelaskan peran *perceived supervisor support* dalam meningkatkan *work engagement* dengan menggunakan pemahaman terhadap pemenuhan kebutuhan dasar psikologis manusia. Deci dan Ryan (1985) berpendapat bahwa seseorang dapat termotivasi untuk melakukan suatu perbuatan karena adanya *self-determination*. *Self-determination* akan semakin meningkat pada saat individu dapat memenuhi tiga kebutuhan yang bersifat mendasar yaitu, *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*.

*Autonomy* dapat didefinisikan sebagai perasaan bahwa individu memiliki kontrol atas dirinya tanpa dikendalikan oleh siapapun. Sikap ini dapat diberikan oleh atasan dengan memberikan salah satu faktor dari PSS yaitu *informational support*, seperti memberikan ilmu pengetahuan atau informasi yang diperlukan oleh karyawan, serta memberikan timbal balik yang sesuai terhadap pekerjaan yang telah

dilakukan oleh karyawan. Hal ini akan menimbulkan adanya *absorption* atau penyerapan dari. Dengan terpenuhinya segala informasi yang dibutuhkan karyawan maka karyawan akan merasa cukup untuk mengontrol diri dan lebih menghayati pekerjaannya.

*Competence* dapat didefinisikan sebagai rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sikap ini dapat diberikan oleh atasan dengan memberikan *material support* seperti menyampaikan dukungan dengan memberikan anggaran atas keperluan karyawan di kantor, dan pemberian dukungan lainnya dalam bentuk nyata. Dengan memberikan dukungan secara materi akan menimbulkan adanya *vigor* atau semangat dari karyawan.

*Relatedness* merupakan keterikatan yang terjalin antar manusia, perasaan bahwa individu merupakan bagian dari suatu komunitas yang memiliki kepedulian antar satu sama lain. Sikap ini dapat diberikan oleh atasan dengan memberikan *emotional support* seperti rasa empati dan penerimaan dari atasan terhadap karyawan, contohnya ketika karyawan sakit atasan menjenguk karyawan tersebut, atau dengan mengajak karyawan makan bersama untuk merayakan suatu pencapaian. Hal ini akan membuat karyawan memiliki *dedication* atau dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan karena sudah merasa terikat dengan lingkungan dan atasannya.

Hipotesis yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian Sonnentag et al. (2019). (Schaufeli & Bakker, 2004) dalam penelitian Sonnentag et al. (2019) mendeskripsikan *social support* dapat memprediksi *work engagement* melalui dua jalur, salah satunya melalui terpenuhinya kebutuhan dasar manusia dari teori *self-determination*. Hal ini juga selaras dengan penelitian Heyns et al. (2021) yaitu, *supervisor support* dapat memprediksi *self-determination* dan meningkatkan *work engagement*.

Pemenuhan kebutuhan dasar manusia memiliki peran yang penting dalam pemberian rasa terikat pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut dapat dilakukan dengan atasan memberikan dukungan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Ketika hal-hal tersebut sudah dirasakan dan terpenuhi, maka seorang karyawan akan merasa terikat (*engage*) dengan pekerjaannya.

H<sub>1</sub>: *Perceived supervisor support* berperan secara positif dalam memprediksi *work engagement*.  
Semakin tinggi *perceived supervisor support* semakin tinggi skor *work engagement*

## METODE

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup karyawan PT XYZ dengan karakteristik partisipan yang telah ditentukan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan jenis penarikan sampel *convenience sampling*. Penelitian dilakukan menggunakan alat ukur dari kedua variabel yaitu *Survey Perceived Supervisor Support* (SPSS) yang dirancang oleh Eisenberger et al. (2002) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang dirancang oleh Schaufeliet al. (2006).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif *non-experimental*. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian dilakukan dalam lingkup karyawan PT XYZ. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT XYZ dengan bantuan salah satu staf divisi SDM dan Umum melalui *WhatsApp* grup para staf.

### Partisipan

Total partisipan yang diperoleh setelah menyebarkan kuesioner awalnya berjumlah 153 partisipan. Kemudian dari hasil pengecekan didapatkan 152 orang partisipan yang layak digunakan dalam

penelitian. Dalam penelitian ini, seluruh partisipan berpendidikan minimal S1 dan merupakan karyawan tetap PT XYZ dengan masa kerja satu tahun atau lebih. Sekitar lebih dari setengah sampel penelitian ini adalah perempuan (63.8%). Usia partisipan adalah 22 hingga 60 tahun dengan populasi tertinggi ada pada usia 22-25 tahun (80.3%). Sebagian besar partisipan (96.1%) telah bekerja selama lebih dari satu tahun di PT XYZ. Partisipan bekerja di berbagai divisi yang ada di PT XYZ, dengan sebagian besar pekerja bekerja di divisi Hukum, QHSSE, dan Manajemen Resiko (19.1%). Di antara semua peserta, 32.9% berada di posisi *senior officer* atau *assistant manager*.

## Pengukuran

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu *Survey Perceived Supervisor Support* (SPSS) yang dirancang oleh Eisenberger et al. (2002) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang dirancang oleh Schaufeli dan Bakker (2003). PSS diukur menggunakan SPSS (Eisenberger et al., 2002) yang memiliki 14 butir, terdiri dari 9 butir positif dan 5 butir negatif. Keempatbelas butir tersebut diukur dengan tujuh pilihan jawaban; angka 1, 2, dan 3, menunjukkan partisipan cenderung merespons situasi yang ada dengan kondisi seperti yang tertera pada sebelah kiri (semakin dekat angka 0, semakin mencerminkan kondisi di sebelah kiri), sedangkan angka 5, 6, dan 7, menunjukkan bahwa partisipan cenderung merespons situasi yang ada dengan kondisi seperti yang tertera pada sebelah kanan (semakin mendekati angka 6, semakin mencerminkan kondisi di sebelah kanan).

Contoh butirnya adalah “Atasan saya ... kebebasan kepada saya untuk melakukan apa yang perlu saya lakukan”, yang memiliki rentang jawaban 1 sampai 7 dengan 1 = Tidak Memberikan dan 7 = Memberikan. Semakin tinggi skor PSS, berarti karyawan semakin mempersepsi bahwa atasannya memberikan kebebasan untuk melakukan apa yang perlu dilakukan dalam pekerjaan. *Cronbach's alpha* dari 14 butir alat ukur tersebut adalah 0.738.

WE diukur menggunakan UWES-17 dengan mengukur tiga dimensi WE yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kuesioner terdiri dari 17 butir positif tanpa adanya butir negatif. Pengisian kuesioner menggunakan tujuh pilihan jawaban; angka 0 dan 1, menunjukkan bahwa partisipan cenderung merespons situasi yang ada dengan kondisi seperti yang tertera di sebelah kiri (semakin mendekati angka 0, semakin mencerminkan kondisi di sebelah kiri), sedangkan angka 5 dan 6, menunjukkan bahwa partisipan cenderung merespons situasi yang ada, dengan kondisi seperti yang tertera di sebelah kanan (semakin mendekati angka 6, semakin mencerminkan kondisi di sebelah kanan).

Contoh butir *vigor* adalah “Saya ... terus bekerja untuk waktu yang lama pada suatu waktu.” yang memiliki rentang jawaban 0 sampai dengan 6 dengan 0 = Kurang Sanggup dan 6 = Sanggup. Contoh butir *dedication* adalah “Saya merasa ... dengan pekerjaan yang saya lakukan.”, yang memiliki rentang jawaban 0 sampai dengan 6 dengan 0 = Kurang Bangga dan 6 = Sangat Bangga. Contoh butir *absorption* adalah “Saat bekerja saya ... keadaan di sekitar saya.” yang memiliki rentang jawaban 0 sampai dengan 6 dengan 0 = Tetap memperhatikan dan 6 = Bisa Menjadi Lupa Dengan. Peneliti telah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk alat ukur *work engagement*. Hasilnya, setiap butir alat ukur *work engagement* valid dan memiliki *Cronbach's alpha* 0.889 > 0.6 sehingga setiap butir alat ukur bisa digunakan dalam penelitian ini.

## Prosedur

Pada proses pengambilan data, setelah menentukan masalah peneliti mencari artikel mengenai *work engagement* untuk dijadikan jurnal acuan, kemudian peneliti memilih variabel yang ada dalam jurnal acuan dan mulai mengumpulkan informasi, artikel, dan jurnal yang membahas mengenai *work engagement* dan *perceived supervisor support*. Langkah selanjutnya peneliti mencari alat ukur untuk kedua variabel dan melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur. Setelah alat ukur disetujui, peneliti

membuat kuesioner dan menentukan kriteria partisipan.

Kuesioner kemudian disebarakan secara *online* menggunakan *Google Form* kepada partisipan. Proses penyebaran kuesioner *online* menggunakan *link* secara luas. dimulai pada tanggal 1 Mei 2023 melalui bantuan dari salah satu karyawan divisi SDM dan Umum yang bekerja di PT XYZ dalam penyebaran kuesioner ke dalam grup *WhatsApp* para karyawan dengan *link Google Form* sebagai berikut: <https://bit.ly/SocialSupportdanPerceivedSupervisorSupport>

## HASIL

**Tabel 1**

*Gambaran Variabel Perceived Supervisor Support*

No.	Indikator	Rerata	SD
1	Peduli pada pendapat karyawan	4.68	0.88
2	Peduli dengan masukan dan kritik karyawan	3.11	0.74
3	Peduli dengan kesejahteraan karyawan	4.88	0.85
4	Menerima keyakinan/nilai karyawan	4.90	0.76
5	Mendukung karyawan mengembangkan diri	4.93	0.84
6	Memberikan kesempatan karyawan mengembangkan diri	4.72	0.88
7	Memberikan bantuan kepada karyawan	4.49	0.84
8	Memaklumi kesalahan kecil karyawan	4.03	1.17
9	Memaklumi apapun kesalahan karyawan	4.37	1.11
10	Menghargai karyawan	4.57	0.97
11	Peduli kepada karyawan	4.65	0.92
12	Memberikan perhatian kepada karyawan	3.99	1.08
13	Memberikan kebebasan kepada karyawan	4.66	1.05
14	Memperhatikan karyawan dengan baik	3.03	0.73

*Keterangan.* (SD) = *Standard Deviation*.

Untuk mengetahui gambaran variabel penelitian *perceived supervisor support* (PSS) ditinjau dari nilai rerata, peneliti menggunakan analisis *descriptive statistic*. PSS diukur dengan skala 1-7, dengan titik tengah alat ukur 3. Dengan demikian, PSS dikatakan rendah apabila skor rerata dibawah 3 dan dikatakan tinggi jika skor rerata diatas 3. Apabila meninjau nilai rerata, PSS karyawan di perusahaan XYZ tergolong tinggi ( $M = 4.358$ ,  $SD = 0.414$ ).

**Tabel 2**

*Gambaran Variabel Work Engagement*

No.	Dimensi	Rerata	SD
1	<i>Vigor</i>	4.15	0.61
2	<i>Absorption</i>	3.85	0.42
3	<i>Dedication</i>	4.11	0.59

*Keterangan.* (SD) = *Standard Deviation*.

Berdasarkan analisis *descriptive statistic*, dengan skala 0-6 (titik tengah = 3), dapat dikatakan bahwa *workengagement* (WE) partisipan ( $M = 4.034$ ,  $SD = 0.487$ ). Dari ketiga dimensi yang ada, dimensi *vigor* memiliki skor tertinggi ( $M = 4.15$ ,  $SD = 0.61$ ) dan dimensi *absorption* memiliki skor paling rendah ( $M = 3.85$ ,  $SD = 0.42$ ).

### Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan *output* di atas, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0.055. Jika nilai signifikansi data > 0.05, maka distribusi

dikatakan normal. Melihat hasil yang telah didapatkan setelah melakukan uji normalitas, nilai  $p = 0.055 > 0.05$  artinya data terdistribusi normal.

### Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data membentuk hubungan garis lurus atau tidak. Jika nilai signifikansi  $p > 0.05$  maka data dinyatakan linear. sebaliknya jika nilai signifikansi  $p < 0.05$ , maka data dinyatakan tidak linear. Hasil uji linearitas *perceived supervisor support* dengan *work engagement* menunjukkan sebaran data linear  $p > 0.08$ . Hal ini menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksikan seberapa besar peran variabel bebas *perceived supervisor support* terhadap variabel terikat *work engagement*.

**Tabel 3**

*Tabel Matriks Korelasi Perceived Supervisor Support Terhadap Work Engagement*

No.	Variabel	Rerata	Std. Deviation	1	2	2A	2B	2C
1	PSS	4.35	0.414	1				
2	WE	4.03	0.487	0.282*	1			
3	2A ( <i>Dedication</i> )	4.11	0.589	0.265*	0.924*	1		
4	2B ( <i>Vigor</i> )	4.15	0.606	0.286*	0.926*	0.775*	1	
5	2C ( <i>Absorbtion</i> )	3.84	0.416	0.206*	0.878*	0.757*	0.701*	1

*Keterangan.* (PSS) = *Perceived supervisor support*, (WE) = *Work Engagement*.

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat hasil korelasi antar variabel dan dimensi. Tampak bahwa seluruh korelasi antara variabel PSS dan WE tergolong signifikan dengan hasil koefisien pada matriks korelasi yaitu  $r = 0.282$ . Demikian pula korelasi antar dimensi PSS dan WE. Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui juga bahwa PSS memprediksi dimensi *vigor* lebih besar ( $r = 0.286$ ) dibandingkan dimensi WE yang lainnya. Selain itu, untuk mengevaluasi seberapa banyak varian WE yang diprediksi oleh varian PSS, peneliti menggunakan uji regresi (*simple regression work engagement* sebagai *dependent variable*). Berdasarkan uji analisis, PSS memprediksi varia WE sebesar 18.20%,  $F(1, 150) = 33.426$ ,  $\beta = 0.427$ ,  $p < 0.001$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin partisipan mempersepsi bahwa atasan menerima dukungan yang diberikan oleh atasan (*perceived supervisor support*), maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki oleh partisipan.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian saat ini, PSS dapat memprediksi WE. Artinya semakin tinggi PSS, semakin tinggi WE karyawan dalam bekerja. Penelitian peran *perceived supervisor support* (PSS) terhadap *work engagement* (WE) didasari oleh salah satu model penelitian, dengan menginterpretasikan PSS yang memprediksi WE melalui *self-determination*. *Self-determination* berkaitan dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu perbuatan meliputi tiga kebutuhan manusia yang bersifat mendasar yaitu, *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Deci & Ryan, 1985). Dengan merasakan dukungan dari atasan, karyawan merasa kebutuhan dasarnya dalam hal *autonomy* dapat terpenuhi. Ketika atasan memberikan berbagai bantuan informasi disaat karyawan merasa kesulitan, contohnya memberikan ilmu pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan dukungan tersebut diterima dengan baik oleh karyawan, maka karyawan dapat merasakan *work engagement* dalam bentuk *vigor* atau semangat dari dalam diri

karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya (Sonnentag et al., 2019; Li et al., 2022). Kelebihan dari penelitian ini dibandingkan dari penelitian sebelumnya (Li et al., 2022; Sonnentag et al., 2019) adalah; (a) penelitian dilakukan dengan populasi dari partisipan hanya karyawan yang bekerja di PT XYZ, hal ini dilakukan agar populasi yang didapatkan dalam penelitian lebih homogen pada satu perusahaan saja sehingga dapat menjamin variasi yang terdapat saat melakukan uji korelasi dapat lebih terkontrol. Sedangkan penelitian sebelumnya (Sonnentag et al., 2019; Li et al., 2022) mengambil populasi penelitian dalam lingkup yang lebih besar yaitu populasi partisipan adalah seluruh pekerja yang ada pada negara asal penelitian. (b) proses pengambilan data dilakukan dengan menggunakan *Google Form* sehingga dapat memudahkan karyawan dalam mengisi kuesioner penelitian, sedangkan penelitian sebelumnya partisipan perlu mengakses suatu jaringan *online* dan mengumpulkan partisipan dalam suatu asosiasi terlebih dahulu.

Keterbatasan dari penelitian ini dibandingkan dari penelitian sebelumnya (Li et al., 2022; Sonnentag et al., 2019) adalah; (a) penelitian ini memiliki hasil yang lebih kecil dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2022). Dalam penelitian ini, PSS memprediksi WE hanya sebesar 18.20% yang menandakan bahwa walaupun PSS memprediksi WE karyawan di PT XYZ, masih terdapat peran lain yang lebih besar di luar dari penelitian yang dapat memprediksi keterikatan kerja karyawan, (b) Penelitian ini hanya berfokus kepada rasa penerimaan dukungan dari atasan kepada karyawan tanpa melibatkan atasannya itu sendiri memberikan jenis dukungan seperti apa yang lebih besar.

Setelah melakukan penelitian peran PSS terhadap WE, peneliti memberikan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya. Penelitian terkait PSS sangatlah jarang sehingga penelitian mengenai variabel tersebut masih perlu diteliti lagi. Penelitian mengenai PSS terhadap WE pun masih sangat sulit untuk ditemukan karena banyak dari penelitian masih menggabungkan *perceived supervisor support* ke dalam bagian dari *perceived organizational support* dalam memprediksi WE, sehingga penelitian terkait dua variabel ini pun masih sangat diperlukan. Sebelum melakukan penelitian terkait kedua variabel, peneliti sebaiknya terlebih dahulu melakukan observasi dan mencari fenomena yang sesuai untuk mengangkat kedua variabel sebagai topik penelitian.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (a) WE partisipan tergolong tinggi; (b) PSS partisipan tergolong tinggi; (c) terdapat hubungan positif antara PSS dan WE. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pemahaman atau inspirasi untuk meningkatkan WE. Untuk meningkatkan WE, atasan dapat memberikan dukungan secara *informational*, *material*, dan *emotional*. Dukungan *informational* dapat diberikan melalui pemberian ilmu pengetahuan yang diperlukan, dan *feedback* yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dukungan *material* dapat diberikan oleh atasan dengan menganggarkan kebutuhan/fasilitas yang diperlukan oleh karyawan. Terakhir, dukungan *emotional* dapat diberikan dengan menunjukkan rasa empati kepada karyawan, contohnya pada saat karyawan sakit atasan berinisiatif untuk menjenguk karyawan tersebut.

## REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (1st Edition). Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Eagle, D. E., Hybels, C. F., & Proeschold-Bell, R. J. (2019). Perceived social support, received social support, and depression among clergy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(7), 2055–2073. <https://doi.org/10.1177/0265407518776134>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Heyns, M. M., McCallaghan, S., & de Wet, E. H. (2021). The role of supervisor support and basic psychological needs in predicting work engagement, burnout and turnover intentions in a medical contract research service setting. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18(6), 2981–2988. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.07.009>
- Li, H., So, C., Chen, H., Wang, Y., & Sun, S. (2022). Examining the mechanisms linking responsible leadership and work engagement: The mediating roles of general distributive justice climate and perceived supervisor support. *Current Psychology*, 42(18), 15186–15201. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02855-z>
- 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>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- 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>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2019). Morning reattachment to work and work engagement during the day: A look at day-level mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2019). *Psikologi Sosial* (12th ed.). Kencana.
- Wu, S., Zhou, S., Yu, X., Chen, W., Zheng, W., Huang, M., Zhang, H., Li, X., Fang, G., Zhao, X., & Zhang, K. (2020). Association between social support and job satisfaction among mainland chinese ethnic minority kindergarten teachers: The mediation of self-efficacy and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 581397. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.581397>
- Zeijen, M. E. L., Petrou, P., & Bakker, A. B. (2020). The daily exchange of social support between coworkers: Implications for momentary work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 439–449. <https://doi.org/10.1037/ocp0000262>