

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR

Rina Kurniasari

Psikologi, FIP, Unesa, rina_3p5@yahoo.com

Umi Anugerah Izzati

Psikologi, FIP, Unesa, umianugerah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Rancangan penelitian yang digunakan adalah korelasional. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 78 orang, diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dari populasi sebesar 358 orang. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala *employee engagement* dengan format skala likert rentang 1- 4. Skala persepsi dukungan organisasi digunakan untuk mengukur skor persepsi dukungan organisasi dan skala *employee engagement* digunakan untuk mengukur skor *employee engagement*. Uji validitas menggunakan korelasi item total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*. Reliabilitas skala persepsi dukungan organisasi sebesar 0,943, sedangkan reliabilitas skala *employee engagement* sebesar 0,922. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan taraf kesalahan 5%. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* menunjukkan nilai r sebesar 0,656 dan $p=0,000$ ($p<0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Kesimpulan penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Kata kunci: *persepsi dukungan organisasi, employee engagement, pegawai negeri sipil*

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between perceived organizational support with employee engagement Government Employee of East Java Provincial Health Office. This study conducted was a correlational design. The hypothesis in this study was that there is a positive and significant relationship between score of perceived organizational support and score of employee engagement Government Employee of East Java Provincial Health Office. Quantitative method is used on this research. Subject of this research is 78 government employee of East Java Provincial Health Office obtained by applying proportionate stratified random sampling technique, from 358 population. Data collected using perceived organizational support and employee engagement questionnaire in the form of 1-4 likert scale. Perceived organizational support scale used to measure perceived organizational support scores and employee engagement scale used to measure employee engagement score. To test the validity using item total correlation, while to test the reliability using alpha cronbach. Perceived of organizational support scale reliability was 0.943, while employee engagement scale reliability was 0.922. Hypothesis analyzed using Pearson's product moment correlation with 5 % tolerance. Based on research analysis, researcher obtained a result about relationship between perceived organizational support and employee engagement had r value of 0.656 and $p = 0.000$ ($p < 0.05$), so that the research hypothesis is accepted. The conclusion of this study is that there is a positive and significant relationship between score of perceived organizational support with score of employee engagement Government Employee of East Java Provincial Health Office.

Keyword: *perceived organizational support, employee engagement, government employee*

PENDAHULUAN

Beberapa waktu terakhir muncul pemberitaan di beberapa media masa mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Pemberitaan tersebut menunjukkan bahwa sebagian Pegawai Negeri Sipil yang ada di Indonesia memiliki kinerja buruk. Nickmatulhuda menyatakan bahwa Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini (www.tempo.co).

Media lain yaitu surat kabar Jawa Pos edisi 28 Januari 2013 memberitakan bahwa pada tahun 2012 Pemkot Surabaya telah memberikan sanksi berat dan ringan kepada 56 PNS, bahkan 19 PNS diantaranya dipecat karena melakukan pelanggaran berat. Data Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya menyebutkan bahwa tahun lalu terdapat 31 PNS yang mendapat sanksi berat, dengan rincian 19 PNS dipecat dan sisanya mendapat sanksi tidak naik pangkat selama tiga tahun dan penurunan jabatan, selain itu ada 25 PNS yang mendapat sanksi ringan berupa penurunan gaji berkala ataupun penundaan kenaikan pangkat (Agustin, 2013).

Fenomena kinerja Pegawai Negeri Sipil juga dijumpai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi pemerintah. Instansi ini bertugas untuk menangani permasalahan di bidang kesehatan. Berdasarkan informasi dari badan kepegawaian, fenomena yang terjadi di instansi ini yaitu terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menunjukkan kinerja tinggi, namun ada pula Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menunjukkan kinerja rendah saat melaksanakan pekerjaannya. Fenomena kinerja rendah menunjukkan bahwa di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dijumpai Pegawai Negeri Sipil yang kurang memiliki *engagement* pada pekerjaannya.

Kahn (dalam Saks, 2006) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari – hari dapat dijumpai fenomena karyawan yang tidak memiliki *engagement*. (*disengagement*), yaitu karyawan yang didefinisikan sebagai sosok yang melepaskan diri dari pekerjaan mereka, tidak terikat secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan peran mereka. Blessing White dan Perrin Report (dalam Markos dan Sridevi, 2010) melaporkan bahwa karyawan yang tidak memiliki *engagement* mungkin akan berputar (membuang-buang usaha dan bakat mereka pada tugas-tugas yang mungkin menjadi masalah), menetap (tidak menunjukkan komitmen penuh, tidak cukup puas), memisahkan diri (mereka tidak melekat pada perubahan dan hal-hal yang

terkait dengan organisasi mereka), serta memiliki keraguan lebih jauh tentang organisasi mereka.

Employee engagement dibutuhkan oleh setiap organisasi. *Employee engagement* adalah anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama melaksanakan peran mereka (Kahn, dalam Saks, 2006). Instansi yang memiliki karyawan yang *engaged* akan mendapatkan berbagai keuntungan. Markos dan Sridevi (2010) menyebutkan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi retensi karyawan, produktivitas, profitabilitas, loyalitas pelanggan, dan keselamatan.

Employee engagement dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Saks (2006) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, *reward* dan pengakuan, keadilan prosedur, dan penyaluran keadilan merupakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan diduga persepsi dukungan organisasi yang mempengaruhi *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, dkk, 1986).

Kaitan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* tampak pada penjelasan sebagai berikut, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menunjukkan *engagement* rendah diduga merasa bahwa organisasi kurang memberikan dukungan, peduli, dan menghargai kontribusi mereka. Salah satu contoh yaitu Pegawai Negeri Sipil yang datang tepat waktu dan datang terlambat akan sama – sama terhitung kehadirannya selama keduanya sama-sama mengisi absensi. Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan *engagement* rendah diduga merasa tidak perlu untuk meningkatkan kinerja mereka karena meyakini kontribusi mereka kurang dipedulikan oleh organisasi, oleh karena itu mereka menunjukkan perilaku kurang memiliki *engagement*.

Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang menunjukkan *engagement* tinggi, dan menunjukkan keterikatan yang kuat pada organisasinya diduga memiliki keyakinan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. Mereka meyakini bahwa organisasi menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kenaikan pangkat, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun dianggap sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap mereka. Mereka beranggapan bahwa bentuk kepedulian organisasi pada kontribusi dan kesejahteraan mereka yaitu dengan

cara memberikan tunjangan – tunjangan tersebut. Pegawai Negeri Sipil yang meyakini organisasi memberikan dukungan kepadanya menunjukkan perilaku memiliki *engagement* yang tinggi.

Penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat dugaan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. *Employee engagement* diduga dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi diduga memiliki *employee engagement* yang tinggi, sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah diduga memiliki *employee engagement* yang rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*.

Rumusan masalah umum dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur ?” dan rumusan masalah khusus dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur?”. Tujuan dari penelitian ini meliputi tujuan khusus dan tujuan umum. Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang menunjukkan hubungan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, sedangkan tujuan umum dalam penelitian ini adalah memberikan masukan bagi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan *engagement* pegawainya.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat teoritis antara lain dapat menambah ilmu di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai teori persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement*, serta dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah dapat memberikan bukti empiris bahwa adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*, sehingga dapat dijadikan masukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan kinerja pegawainya menjadi lebih baik.

METODE

Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah metode korelasional.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 118 Surabaya. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dipimpin oleh seorang kepala dinas, dan terdiri dari lima bidang, antara lain 1) Sekretariat, 2) Pelayanan Kesehatan (YANKES), 3) Pengendalian Penyakit dan Masalah Kesehatan (PPMK), 4) Pengembangan Sumber Daya Kesehatan (PSDK), 5) Pengembangan dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat (PPKM) (Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dengan kriteria sebagai berikut, laki – laki dan wanita, usia berkisar antara 35-56 tahun, menempati jabatan di lima bidang yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 358 Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, apabila digunakan formula Slovin dengan taraf kesalahan 10%, maka didapatkan jumlah atau ukuran sampel sebanyak 78 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Jumlah sampel dalam setiap bidang memiliki rincian sebagai berikut, bidang I (Sekretariat) 18 orang, bidang II (YANKES) 18 orang, bidang III (PPMK) 13 orang, bidang IV (PSDK) 17 orang, Bidang V (PPKM) 12 orang.

Variabel dan Definisi Operasional

a. Persepsi Dukungan Organisasi

Definisi operasional persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Rhoades dan Eisenberger (2002). Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan umum yang dimiliki karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dalam penelitian ini dimensi – dimensi yang akan diukur dalam persepsi dukungan organisasi mengacu pada teori Rhoades dan Eisenberger (2002) antara lain :

1. Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial.
2. Dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakan pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja,

kemandirian, peran stressor, pelatihan, dan ukuran organisasi.

b. *Employee engagement*

Employee engagement yaitu karyawan secara sadar mengikat dirinya dengan pekerjaannya, dan ketika mereka sudah terikat maka mereka mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama pelaksanaan pekerjaannya. Dalam penelitian ini dimensi – dimensi yang akan diteliti pada *employee engagement* mengacu pada teori Macey dan Schneider (2008) antara lain :

1. *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati – hati.
2. *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
3. *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian pemodelan likert. Riduwan (2009) menyatakan skala likert berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden, setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan yang diungkapkan dengan kata – kata sebagai berikut :

Tabel 1. Skor *favourable* dan *unfavourable* untuk instrumen penelitian

<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi dan skala *employee engagement*. Skala persepsi dukungan organisasi dibuat berdasarkan teori mengenai persepsi dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002). Skala *employee engagement* mengacu pada teori Macey dan Schneider (2008).

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur

dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas kontrak, dalam hal ini instrumen dikonstruksi tentang aspek – aspek yang akan diukur dengan berlandaskan dengan teori tertentu, dan selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli (Sugiyono, 2011).

Pengukuran validitas aitem dengan cara mengkorelasikan antara skor aitem dengan skor total aitem (*Corrected Aitem-Total Correlation*). Penghitungan validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan komputer versi SPSS (*statistical program and social science*) 16.0 *for windows*. Validitas aitem ditentukan berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga r_{ix} atau $r_{1(x-1)}$ kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2012).

Validitas aitem pada skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa dari 54 aitem yang di uji cobakan dan di uji validitasnya diperoleh 33 aitem yang valid. Validitas aitem skala *employee engagement* menunjukkan bahwa dari 48 aitem yang di uji cobakan dan di uji validitasnya diperoleh 36 aitem yang valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Walaupun realibilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011).

Pengujian dilakukan dengan metode konsistensi internal *alpha cronbach*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar, 2010). Penghitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputer versi SPSS (*statistical program and social science*) 16.0 *for windows*.

Hasil uji reliabilitas skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan koefisien alpha cronbach sebesar 0,943 yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi dan sangat reliabel untuk digunakan dalam suatu penelitian. Hasil uji reliabilitas skala *employee engagement* menunjukkan koefisien alpha cronbach sebesar 0,922 yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi dan sangat reliabel untuk digunakan dalam suatu penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*. Korelasi *product moment* (ditemukan oleh Karl Pearson) digunakan untuk melukiskan hubungan antara 2 buah variabel yang sama – sama berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2009). Penghitungan korelasi *pearson product moment* menggunakan bantuan komputer versi SPSS (*statistical program and social science*) 16.0 for windows.

Persyaratan analisis statistik parametrik dibutuhkan apabila data skala pengukuran berbentuk interval dan rasio (Riduwan, 2009). Persyaratan analisis parametrik antara yaitu

1. Uji normalitas. Pengujian normalitas berguna untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau $p > 0,05$.
2. Uji Linieritas. Uji linieritas dibutuhkan untuk penelitian korelasi. Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier atau tidaknya suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 99,44 dengan nilai tertinggi sebesar 131 dan nilai terendah sebesar 70. Sedangkan nilai rata-rata untuk variabel *employee engagement* sebesar 114,27, dengan nilai tertinggi 138 dan nilai terendah 87. Standar deviasi yang dimiliki variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 11,074, sedangkan variabel *employee engagement* mempunyai standar deviasi sebesar 90,65.

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi
 - a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan

SPSS 16.0 for windows. Apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka sebaran data dapat dikatakan normal. Sebaliknya, sebaran data dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 2. Hasil uji normalitas (*Kolmogorov-smirnov*)

Variabel	Nilai p	Interpretasi
Persepsi Dukungan Organisasi	0,097	Data Normal
<i>Employee Engagement</i>	0,570	Data Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,097, dan nilai signifikansi untuk variabel *employee engagement* sebesar 0,570. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* memiliki sebaran data yang normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows. Kriteria dalam menguji linieritas hubungan yaitu jika nilai *linierity* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai p	Interpretasi
Persepsi Dukungan Organisasi* <i>Employee Engagement</i>	0,000	Data Linier

Berdasar pada hasil uji linieritas, dapat diketahui nilai signifikansi *linierity* untuk variabel persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Artinya, hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* linier.

2. Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah *product moment* dari Pearson dan penghitungannya menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan rumusan masalah "Adakah hubungan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* ?", hipotesis penelitian berbunyi sebagai berikut: "Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement*".

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Product Moment

<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	<i>N</i>
0,656	0,000	78

Hasil analisis dari korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel persepsi dukungan organisasi dan *employee engagement* adalah 0,000. Ini berarti nilai signifikansinya dibawah 0,05 sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Berdasar pada hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement*” diterima.

Hasil analisis korelasi *product moment* juga menunjukkan koefisien korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* sebesar 0,656. Hal tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel kuat, artinya, apabila persepsi dukungan organisasi tinggi maka *employee engagement* tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki kontribusi yang tinggi terhadap *employee engagement*.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikansinya, dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai signifikansinya 0,000 dan koefisien korelasinya sebesar 0,656. Artinya terdapat hubungan yang positif signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement*, dan hubungan kedua variabel tersebut kuat, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “ada hubungan positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement*” diterima.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi *employee engagement*, sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil, maka semakin rendah pula *employee engagement*-nya. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi terbentuknya *employee engagement*.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Saks (2006). Saks (2006)

mengungkapkan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Saks (2006) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai anteseden dari *employee engagement* terbukti dapat mempengaruhi *employee engagement*. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Klarj dan Solnet (2011) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi *engagement* karyawan yang diteliti.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Employee engagement* adalah karyawan secara sadar mengikat dirinya dengan pekerjaannya, dan ketika mereka sudah terikat, maka mereka memperkerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama pelaksanaan pekerjaannya (Kahn, 1990).

Instansi yang memiliki karyawan yang memiliki *engagement* akan mendapatkan berbagai keuntungan. Markos dan Sridevi (2010) menyebutkan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi retensi karyawan, produktivitas, profitabilitas, loyalitas pelanggan, dan keselamatan. Salah satu cara meningkatkan *engagement* karyawan yaitu membuat karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan mereka. Apabila instansi ingin membentuk *employee engagement* karyawan maka dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan. Cara untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi yaitu dengan memenuhi faktor – faktor pembentuknya. Faktor yang mendorong persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) antara lain keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, kemandirian, dan pelatihan.

Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel persepsi dukungan organisasi saja karena keterbatasan kemampuan. Faktor – faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan *employee engagement* selain persepsi dukungan organisasi antara lain karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan pimpinan, *reward* dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur menunjukkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee*

engagement positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Tingkat kekuatan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* tinggi.

Saran.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan.

1. Bagi Instansi
Instansi diharapkan dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan, dan peduli pada kontribusi karyawan. Kepedulian tersebut dapat ditunjukkan dengan cara memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, seperti gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, dan pelatihan karena hal – hal tersebut dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Sebagai kelanjutan penelitian ini, diharapkan untuk dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karena penelitian ini hanya meneliti pada satu variabel saja sehingga kurang mendalam.
 - b. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel persepsi dukungan organisasi saja, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dapat diungkap. Maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini. Adanya variasi penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal Vol 33* , 692-724.

Kralj, A. L., & Solnet, D. J. (2011). The influence of Perceived Organizational Support on Engagement: a Cross Generation Investigation on Hospitality Industry . *International CHRIE Conference-Refereed Track* , 1-9.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology Vol 1* , 3-30.

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement : The Key to Improving Performance. *International Journal of Bussiness and Management Vol 5 No. 12* , 89-96.

Nickmatulhuda. (2012). Kinerja Buruk, 40 Persen PNS Diminta Pensiun Dini. Diakses dari <http://www.tempo.co/read/news/2012/03/21/173391746/Kinerja-Buruk-40-Persen-PNS-Diminta-Pensiun-Dini> . Diakses 11 November 2012.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008. (2008). Jawa Timur: Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: a Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology* , 698-714.

Riduwan. (2009). *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology Vol 21 No 7* , 600-619.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.

Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Y. E. (2013). Pemkot Pecat 19 PNS. Dalam *Jawa Pos*, 28 Januari 2013, hlm. 25.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology Vol 71 No. 3* , 500-507.