

## ***Work Engagement dan Perceived Organizational Support Pada Karyawan yang Melakukan Work From Home***

Vincentius Michael Wijaya  
vincentius323@gmail.com  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

Florentina Yuni Apsari  
yuni@ukwms.ac.id  
Dosen Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

**Abstrak**—Pandemi COVID-19 menyebabkan sistem kerja yang awalnya di kantor sekarang menjadi bekerja dari rumah atau yang biasa kita kenal sebagai *work from home* (WFH). WFH menyebabkan karyawan tidak mendapatkan dukungan yang penuh dari perusahaan, seperti tidak adanya fasilitas pendukung pekerjaan dan harus menyediakan kebutuhan pekerjaan selama di rumah. Hal tersebut membuat karyawan lebih malas dalam bekerja, merasa pekerjaannya berat, dll. Menurunnya semangat dalam bekerja merupakan salah satu aspek dari *work engagement*. *Work engagement* merupakan kondisi pemikiran terhadap pekerjaan dimana seseorang memiliki pemikiran yang positif dan merasa bahagia terkait dengan pekerjaan yang dibentuk melalui *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan *google form* sebagai media untuk pengambilan data. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 84 responden (karyawan WFH) yang berasal dari Surabaya dan sekitarnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) berarti ada hubungan antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* pada karyawan yang melakukan WFH. Penelitian ini didukung dengan nilai korelasi sebesar 0,391 dan sumbangan efektif sebesar 15,28 % sehingga dapat dikatakan kedua variabel yang diteliti memiliki arah hubungan positif yang berarti ketika individu memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka individu tersebut juga akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula. Sebaliknya, ketika individu memiliki *perceived organizational support* yang rendah maka individu tersebut akan memiliki *work engagement* yang rendah.

**Kata kunci:** *work engagement; perceived organizational support; work from home*

**Abstract**—The COVID-19 pandemic has caused the work system that was originally in the office to now work from home or what we usually know as *work from home* (WFH). *Work from home* causes employees not to get full support from the company, such as the absence of work support facilities and having to provide work needs while working at home. These things make employees more lazy at work, feel their work is heavy, etc. decreased enthusiasm for work is one aspect of *work engagement*. *Work engagement* is a condition of thinking about work where a person has positive thoughts and feels happy about work that is formed through *vigor*, *dedication*, and *absorption*. The factor that affects work engagement is *perceived organizational support*. Researchers use quantitative research methods, researchers use *google form* as a medium for data collection. The number of subjects obtained by the researchers were 84 respondents (WFH employees). The results of this study show sig. of 0.000 ( $p < 0.05$ ) means that there is a relationship between *work engagement* and *perceived organizational support* for employees who do WFH. This study is supported by a correlation value of 0.391 and an effective contribution of 15.28 % so that it can be said that the two variables studied have a positive relationship, which means that when individuals have high

*perceived organizational support, the individual will also have high work engagement. On the other hand, when an individual has low perceived organizational support, the individual will have low work engagement.*

**Keyword:** *work engagement; perceived organizational support; work form home*

### **Pendahuluan**

COVID-19 menyebabkan banyak sekali dampak bagi beberapa sektor di Indonesia, salah satunya adalah perusahaan. Berdasarkan data dari (Liputan6.com, 2020) dilakukan survei melalui *online* dengan *probability sampling* sebesar 95% dan *margin of error* sebesar 3,1% terhadap 1.105 perusahaan di 32 provinsi di Indonesia. Hasil dari survei tersebut mengatakan bahwa 9 dari 10 perusahaan mengalami kerugian terdampak pandemi. Walaupun terjadi pandemi, hanya 17,8% perusahaan yang melakukan pemutusan kontrak kerja, 25,6% perusahaan merumahkan karyawannya, dan 10% perusahaan melakukan keduanya. Keputusan tertinggi adalah atau yang biasa kita sebut dengan *work from home*. WFH adalah singkatan dari *Work from Home* yang artinya adalah melakukan pekerjaan dari rumah. Dikutip dari (Statista.com, 2021) hanya 17% orang yang melakukan *work from home* 5 hari atau lebih dalam seminggu, namun setelah adanya pandemi menjadi 44% orang yang melakukan *work from home* selama 5 hari atau lebih dalam seminggu. *Work from home* merupakan tindakan yang cukup baik karena bertujuan untuk mengurangi

penyebaran virus COVID-19, namun tentunya dari maksud baik tersebut akan terjadi masalah ketika ada sesuatu yang seharusnya didapatkan namun tidak didapatkan selama WFH.

Penelitian dari (Mungkasa, 2020) mengatakan bahwa perusahaan harus bisa menyusun kebijakan baru terkait kelayakan, ketersediaan fasilitas penunjang, pengaturan jadwal agar tidak terjadi kecemburuan sosial, kecepatan tanggapan, ukuran produktivitas, perangkat kantor, dukungan teknis, pemberhentian pegawai, lingkungan fisik, ketersediaan data dan upaya pengamanannya serta yang terakhir adalah kerahasiaan mitra kerja. Ketika seorang individu dapat menerima seluruh kebijakan maka individu tersebut akan menjadi lebih semangat bekerja dan ada keterikatan pada pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2015) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Semangat (*vigor*) merupakan salah satu aspek pembentuk dari *work engagement*. Adapun aspek pembentuk dari *work engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004) *Work*

*engagement* sendiri merupakan kondisi pemikiran terhadap pekerjaan dimana seseorang memiliki pemikiran yang positif dan merasa bahagia terkait dengan pekerjaan yang dibentuk melalui *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (pengabdian).

*Work engagement* penting dimiliki oleh karyawan karena seseorang yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan memiliki kinerja yang bagus dan selalu ingin berkembang dalam pekerjaannya (Bakker, dkk 2008). Marciano (2011) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki *work engagement* yang tinggi individu akan tetap termotivasi walaupun dihadapkan pada kondisi yang buruk seperti sumber daya yang terbatas, kurangnya fasilitas, tekanan waktu dan sebagainya. Karyawan lebih memiliki visi jauh ke depan untuk memanfaatkan peluang untuk bisa lebih banyak berkontribusi kepada perusahaan dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang *engage* juga akan bekerja keras demi organisasinya karena hal tersebut akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang *engage*. Dampak lain ketika seseorang *engage* adalah meningkatnya produktivitas, meningkatkan keuntungan dari perusahaan, kualitas kerja meningkat, sedikit melakukan kesalahan, minim melakukan absen ketika bekerja,

mengurangi kecelakaan kerja dan mengurangi keluhan karyawan dalam bekerja.

Dari *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapati ada kesenjangan antara yang seharusnya karyawan memiliki *work engagement* agar dapat membantu perusahaan untuk mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat saat ini (Bakker dkk, 2014), namun pada kenyataannya dari narasumber yang peneliti wawancarai, peneliti menemukan fakta bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki *work engagement* terhadap perusahaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil *preliminary* yang dilakukan narasumber belum memenuhi aspek *vigor* (semangat), ditunjukkan dengan salah satu narasumber mengatakan bahwa selama WFH ini menjadi lebih malas dalam bekerja dan juga merasa bahwa pekerjaannya banyak namun imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa narasumber belum memenuhi ketiga aspek dari *work engagement*. Tentunya hal tersebut terjadi bukan tanpa alasan, tentunya ada faktor yang berhubungan dengan *work engagement*. Adapun faktor yang berhubungan dengan *work engagement* sehingga dapat menyebabkan kurangnya *work engagement* pada

karyawan salah satunya adalah *perceived organizational support*.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain adalah karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*), dukungan dari atasan, penghargaan dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan (Saks, 2006). Pada penelitian kali ini peneliti lebih berfokus pada faktor *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* merupakan bagaimana persepsi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja terkait sejauh mana organisasi tersebut memperdulikan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). (Eisenberger, dkk, 1986) juga mengatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan sebuah keyakinan karyawan terhadap sejauh mana organisasi mengapresiasi hasil kerja dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Adapun aspek-aspek dari *perceived organizational support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) ada 3 aspek yaitu *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), *organizational reward and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja). *Fairness* disini merupakan keadilan yang berfokus pada bagaimana cara perusahaan

mendistribusikan sumber daya manusia yang ada di antara karyawannya. *Supervisor support* disini diartikan sebagai penilaian individu terhadap bagaimana penilaian kinerja mereka dari atasan dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Terakhir adalah *organizational reward and job conditions* merupakan kondisi dimana karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaannya, imbalan tersebut bisa berupa pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, dan pelatihan.

Penelitian terdahulu mengenai *work engagement* dan juga *perceived organizational support* memiliki hasil sebagai berikut, penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2017) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *perceived organizational support* pada pegawai negeri sipil. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrikah dkk., 2020) mengatakan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yunara dkk., 2019) dengan hasil *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Man & Hadi, 2013) mengatakan bahwa *work engagement* dan *perceived organizational support* memiliki

hubungan yang lemah dan bersifat positif. Dari beberapa penelitian diatas menurut peneliti masih perlu dilakukan penelitian kembali untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*.

Penelitian mengenai *work engagement* sudah cukup banyak dilakukan di Indonesia, penelitian ini menjadi penelitian yang dilaksanakan dalam konteks kondisi pandemi COVID-19, dimana dalam kondisi pandemi COVID-19 perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda kepada karyawannya mengingat saat ini kebanyakan karyawan bekerja dari rumah sedangkan saat penelitian terdahulu dilakukan karyawan masih bekerja di kantor. Peneliti mengaitkan kedua variabel ini karena berdasarkan hasil *preliminary* yang telah dilakukan, mendapatkan hasil bahwa bahwa buruknya persepsi karyawan terhadap perusahaannya dapat membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk memperkuat anggapan tersebut dari ketiga narasumber yang diwawancarai, peneliti mendapatkan hasil bahwa tiga narasumber belum memiliki *work engagement*, dibuktikan dengan ketiga narasumber belum memenuhi keseluruhan aspek dari *work engagement*, bahkan ada yang sama sekali tidak memenuhi aspek tersebut, serta ada juga yang sudah memenuhi beberapa aspek dan bahkan ada juga yang

sudah memenuhi keseluruhan aspek dari *perceived organizational support*. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti karena peneliti ingin membuktikan apakah karyawan tetap memiliki *work engagement* selama pandemi, dimana selama pandemi karyawan diharuskan bekerja dari rumah tanpa adanya pengawasan dari perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*?" Berdasarkan paparan di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah "Ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* dari karyawan yang melakukan WFH."

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* dengan variabel tergantung *work engagement*. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 84 orang dengan karakteristik, yaitu karyawan yang melakukan WFH selama pandemi (tidak harus *full*). Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa sistem WFH yang diterapkan oleh masing-masing perusahaannya, ada yang 1-2 hari per minggu, 2-3 hari per minggu, 3 hari per minggu, 3-4 hari per minggu, 4 hari per minggu, 5 hari per minggu, 6 hari per

minggu, 1 minggu WFO 2 minggu WFH, 1 minggu WFH 1 minggu WFO, 2 minggu sekali WFH, 2 minggu dalam 1 bulan hingga 3 minggu dalam 1 bulan dan tentunya ada juga yang *full* WFH. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara insidental, artinya siapa saja yang bertemu secara tidak sengaja dengan peneliti dan memenuhi kriteria penelitian maka dapat dijadikan subjek penelitian. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel ini karena peneliti mendapati adanya penurunan jumlah karyawan yang melakukan WFH selama kuartal ke-4 tahun 2021 sehingga siapapun yang memenuhi kriteria dari penelitian ini dapat dijadikan subjek penelitian.

Peneliti membagikan link *google form* pada tanggal 22 September hingga 29 Oktober 2021 kepada orang-orang yang dikenal oleh peneliti dengan kriteria melakukan WFH selama pandemi (tidak harus *full*), peneliti juga meminta tolong kepada kenalan peneliti agar membantu menyebarkan link *google form* ke rekan kerja yang memiliki kriteria yang sesuai. Penyebarannya sendiri dilakukan melalui media sosial seperti *Instagram*, *Line*, dan *WhatsApp* dengan mengupload poster yang dibuat oleh peneliti agar memudahkan responden untuk melakukan

pengisian karena pada poster tersebut peneliti menyematkan *qr code* yang nantinya ketika di scan akan langsung mengarah ke laman kuesioner penelitian ini. Hal ini dikarenakan penelitian dilakukan ketika terjadi pandemi COVID-19 sehingga seluruh pengambilan data dialihkan dalam bentuk daring.

Penelitian ini menggunakan alat ukur *work engagement* dengan jumlah aitem valid sebanyak 17 aitem pada putaran ketiga dimana peneliti mendapatkan nilai alpha Cronbach yakni 0,875 ( $p > 0,7$ ) yang berarti skala *work engagement* ini reliabel. Alat ukur *perceived organizational support* pada putaran kedua seluruh aitem mendapatkan skor *corrected item-total correlation* yang berkisar pada angka 0,394 - 0,739 ( $p \geq 0,3$ ) maka 23 aitem dari skala *perceived organizational support* dapat dikatakan valid atau sah dan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,927. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik parametrik yaitu *Pearson Product Moment*. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebesar 0,34 ( $p > 0,05$ ) sehingga data terdistribusi normal untuk variabel *work engagement* dan variabel *perceived organizational support* memiliki nilai sig. 0,002 ( $p < 0,05$ ) sehingga data terdistribusi tidak normal. Hasil uji linieritas dari penelitian ini nilai sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti

hubungan antara kedua variabel linier. Hasil uji normalitas menyatakan bahwa hasilnya tidak normal sehingga harus dilakukan uji statistik non parametrik. Pengujian peneliti ini mendapatkan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga ada hubungan antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* pada karyawan WFH, dengan nilai korelasi sebesar 0,391. *Work engagement* dan *perceived organizational support* pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif. Sumbangan efektif dari penelitian ini sebesar 15,28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan pengaruh sebesar 15,28% kepada variabel *work engagement*.

### **Hasil Penelitian**

Penelitian dilakukan terhadap karyawan yang melakukan WFH selama pandemi. Setelah dilakukan pengujian, peneliti mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,391 pada  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan yang melakukan WFH. Ketika karyawan memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka karyawan tersebut juga memiliki *work engagement* yang tinggi. Sebaliknya ketika karyawan memiliki

*perceived organizational support* yang rendah maka karyawan tersebut juga memiliki *work engagement* yang rendah. Sumbangan efektif dari penelitian ini dilihat dari *R Squared* yang menunjukkan angka 0,1528 yang kemudian dikalikan 100% sehingga menemukan hasil sumbangan efektif sebesar 15,28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 15,28 % kepada variabel *work engagement*.

**Tabel 1. Tabulasi Silang *Work Engagement* dan *Perceived Organizational Support***

		<i>Work engagement</i>					Total	
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah		
<i>Perceived organizational support</i>	Sangat Tinggi	N	43	4	0	0	0	47
		%	51,2	4,8	0,0	0,0	0,0	56,0
	Tinggi	N	13	15	2	0	0	30
		%	15,5	17,9	2,4	0,0	0,0	35,7
	Sedang	N	1	1	0	1	0	3
		%	1,2	1,2	0,0	1,2	0,0	3,6
	Rendah	N	0	3	0	0	0	3
		%	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	3,6
	Sangat Rendah	N	0	1	0	0	0	1
		%	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	1,2
	Total	N	57	24	2	1	0	84
		%	67,9	28,6	2,4	1,2	0,0	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian dari responden (51,2%) memiliki *work engagement* pada kategori sangat tinggi yang diikuti dengan *perceived organizational support* pada kategori sangat tinggi pula. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan memiliki *perceived organizational support* yang tinggi juga.

**Diskusi**

Penelitian ini berjudul hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan yang melakukan *work from home* (WFH). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kendall's Tab-B* menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan antara *perceived*

*organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan yang melakukan WFH. Hal tersebut dapat dilihat dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* tergolong sedang dengan arah hubungan yang positif ( $r = 0,391$ ). Sehingga semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki individu maka *work engagement*nya juga akan tinggi. Sebaliknya jika *perceived organizational support* yang dimiliki seseorang rendah maka *work engagement* yang dimiliki individu tersebut juga akan rendah.

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden memiliki *work engagement* yang sangat tinggi dibarengi dengan *perceived organizational support*



yang sangat tinggi pula (51,2%). Namun ternyata ada juga karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi namun *perceived organizational support*nya rendah (3,6%) dan sangat rendah (1,2%). Ada juga responden yang memiliki *work engagement* yang sedang namun *perceived organizational support*nya tinggi (2,4%). Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel namun masih ada individu yang memiliki *perceived organizational support* rendah dan sangat rendah namun memiliki *work engagement* yang tinggi, hal tersebut sangat memungkinkan karena pada variabel *work engagement* sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational support* saja.

*Work from home* yang dilakukan oleh mayoritas subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang melakukan WFH tidak *full*, misalnya satu minggu masuk ke kantor 3 hari lalu WFH 2 hari. Hal tersebut terjadi karena sistem bekerja yang awalnya terjadi selama PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) adalah WFH *full*, WFH yang dimaksud adalah karyawan benar-benar bekerja di rumah tanpa ke kantor. Namun pada saat pengambilan data, pemerintah mengeluarkan aturan untuk PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) level 2, dimana PSBB dan PPKM sebenarnya adalah hal

yang sama hanya berbeda di penyebutan saja. Namun pada PPKM level 2 ini pemerintah melonggarkan aturan mobilitas masyarakat, sehingga masyarakat mulai diperbolehkan untuk bekerja di kantor namun belum sepenuhnya karena masih tetap dalam pembatasan mobilitas.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa karyawan memiliki *work engagement* yang sangat tinggi walaupun sedang melakukan WFH. Saat berada di kantor (WFO) tentunya karyawan akan bertemu dengan rekan kerja. Dalam kondisi tersebut karyawan juga berada dalam pengawasan dari atasan langsung atau mungkin direktur sehingga karyawan mau tidak mau harus menjadi lebih rajin daripada ketika bekerja dari rumah. Semangat dan dedikasi yang diberikan selama bekerja di kantor menjadikan karyawan menjadi lebih *engage* dan akhirnya menjadi lebih produktif dalam bekerja walaupun beberapa hari karyawan juga masih melakukan WFH. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Legawati, 2014). Selama bekerja di kantor (WFO) karyawan juga dapat meminimalisir distraksi seperti yang ada ketika di rumah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain adalah karakteristik pekerjaan, persepsi tentang

dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*), dukungan dari atasan, penghargaan dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan (Saks, 2006).

Sejalan dengan (Saks, 2006) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah persepsi tentang dukungan dari organisasi yang dapat dilihat ketika berada di rumah tentunya karyawan akan mendapati banyak distraksi yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan. Ketika bekerja di kantor kondisi lingkungan akan lebih kondusif karena memang lingkungan kantor akan diatur sedemikian rupa untuk *setting* bekerja jika dibandingkan dengan kondisi di rumah. Hal tersebut sesuai dengan salah satu aspek dari *perceived organizational support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) yaitu *role stressor*. Dimana *stressor* yang berada diluar pekerjaan tidak dapat dijangkau atau dikendalikan oleh perusahaan, sedangkan saat ini karyawan sudah mulai WFO sehingga perusahaan akan lebih mudah untuk melakukan pengawasan terhadap *stressor* yang mungkin akan merugikan karyawannya. Pengawasan serta lingkungan yang kondusif yang dirasakan oleh karyawan tentunya membuat pandangan dari karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan menjadi baik

dan nantinya akan berdampak ke *work engagement* dari karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan sumbangan efektif pada penelitian ini sebesar sebesar 15,28%, atau bisa dikatakan bahwa *perceived organizational support* memberikan pengaruh sebesar 15,28% kepada *work engagement* karyawan yang melakukan WFH. Lalu, sebanyak 84,72% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh peneliti lain. (Ningsih dkk., 2017) mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah X. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Pertiwi dkk, 2019) menunjukkan hasil adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Hal tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan ( $r=0,391$ ) yang artinya kedua variabel penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti, hasil *preliminary* menunjukkan bahwa beberapa orang yang melakukan

WFH merasa bahwa pekerjaannya sangat berat dan merasa mulai malas dalam bekerja. Pada hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebanyak 57 orang memiliki *work engagement* yang sangat tinggi, diikuti dengan *perceived organizational support* sangat tinggi (51,2%), tinggi (15,5%), dan sedang (1,2%). Hasil *preliminary* dan hasil penelitian ini bisa jadi berbeda karena pada saat pengambilan *preliminary*, kondisi saat itu adalah PSBB dimana PSBB sendiri memiliki peraturan yang mengharuskan setiap masyarakat yang bekerja harus bekerja dari rumah dan tidak boleh keluar rumah. Pada saat pengambilan data untuk penelitian, kondisi pandemi COVID-19 sudah mulai menurun dan PSBB sudah berubah nama menjadi PPKM sehingga aturan dari pemerintah pun ikut berubah. PPKM mengizinkan masyarakat untuk bekerja WFO namun masih dalam kuantitas tertentu dan tentunya tetap dengan protokol yang ketat. Perubahan peraturan yang diberikan oleh pemerintah, tentunya telah mengubah sistem pekerjaan WFH dan tidak boleh keluar rumah menjadi boleh ke kantor untuk bekerja tentunya membuat dapat membuat karyawan memiliki persepsi yang berbeda jika dibandingkan saat benar-benar *work from home* (saat peneliti melakukan *preliminary*). Hal tersebut yang menjadi

dugaan peneliti terkait adanya perbedaan hasil *preliminary* dan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan diantaranya jumlah subyek yang masih dapat ditambah dan penyebaran melalui *google form* belum memungkinkan peneliti dapat menjelaskan lebih mendalam pengisian angket penelitian.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah diperoleh, peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan yang melakukan *work from home*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis non-parametrik *Kendall's Tau-B* dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,391. *Work engagement* dan *perceived organizational support* memiliki arah hubungan positif ( $r = 0,391$ ) yang berarti ketika individu memiliki *work engagement* yang baik maka individu tersebut juga memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sebaliknya, ketika individu memiliki *work engagement* yang buruk berarti individu tersebut memiliki pandangan yang kurang baik terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaannya.pada penelitian ini

memiliki hubungan yang positif. Sumbangan efektif dari penelitian ini sebesar 15,28% sehingga 84.72% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job characteristic, reward and recognition & distributive justice - procedural justice*.

### Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 1*, 389–411. Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Ginting, E. Y. P. B. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabanjahe.
- Legawati, K. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2).
- Liputan6.com. (2020). 88 Persen Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19, Sebagian Besar Merugi. <https://www.Liputan6.Com/Bisnis/Read/4416613/88-Persen-Perusahaan-Terdampak-Pandemi-Covid-19-Sebagian-Besar-Merugi>
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya*. 2(2).
- Marciano, P. L. (2011). *More Advance Praise for Carrots and Sticks Don't Work*.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>

- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2).
- Ningsih, E. R., Yuniasanti Reny, & Fitriana, N. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah X.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1).
- 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>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sanjaya, W. (2015). Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.
- 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>
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Yunara, A. A., Widawati, L., & Dwarawati, D. (2019). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Mandor di Perusahaan “X” BKP “Y” KPH Bogor. *Prosiding Psikologi*, 5(2).