



## Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap *Employee Engagement* pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru

Shafina Aurely Nurhayati<sup>1\*</sup>, Suryalena<sup>2</sup>

shafinaaurely11@gmail.com<sup>1\*</sup>, suryalena77@gmail.com<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

<sup>1,2</sup>Universitas Riau

Received: 18 04 2023. Revised: 11 05 2023. Accepted: 21 05 2023.

**Abstract :** The aim of this research is to find out the simultaneous and partial effect of perceived organizational support and self-efficacy on employee engagement at PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. This study uses a quantitative methodology. Questionnaires were distributed as part of the data collection procedure. The total sampling technique was used for a sample of 57 respondents, and SPSS was used to process the results. Methods of analysis include reliability, validity, and heteroscedasticity tests, multicollinearity, normality, coefficient of determination, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, namely the t test and F test. The result of this study is that employee engagement is significantly influenced by perceptions of organizational support. The second shows that self-efficacy significantly influences employee engagement.

**Kata Kunci :** Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Employee Engagement

**Abstrak :** Penelitian ini tujuannya agar diketahuinya pengaruh yang simultan serta parsial mengenai persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap *employee engagement* di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Kuesioner dibagikan sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data. Teknik total sampling digunakan untuk sampel 57 responden, dan SPSS digunakan untuk mengolah hasilnya. Metode analisis meliputi uji reliabilitas, validitas, serta uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, normalitas, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesisnya yaitu uji t serta uji F. Hasil penelitian ini yaitu, *employee engagement* secara signifikan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Yang kedua memperlihatkan efikasi diri secara signifikan mempengaruhinya *employee engagement*.

**Keywords :** Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, *Employee Engagement*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah alas an utama dalam suatu perusahaan, di mana SDM dalam sebuah organisasi memiliki peran sebagai pelaksana fungsi manajerial dan operasional, sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan penggerak organisasi dalam

mencapai tujuannya, tanpa adanya karyawan maka organisasi tidak dapat berjalan (Sinambela, 2019). Karyawan yang memiliki kualitas baik maka dapat membawa keberhasilan atau keuntungan bagi organisasi, begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki kualitas rendah maka akan membawa dampak buruk dan dapat menghambat produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga keberuntungan sebuah instansi tergantung pada mutu atau kualitas SDM instansi itu sendiri. Untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusianya berperan jadi kunci utamanya. Perusahaan didorong dan dimotivasi oleh peranan penting dari sumber daya manusianya dengan kualitas tinggi dalam kemampuan mereka untuk mengikat karyawan dengan menyediakan semua yang mereka butuhkan (Tabak & Hendy, 2016).

Masalah terbaru dalam manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement*. Menurut Schaufeli (dalam Priambodo et al., 2019) keadaan yang mentalnya bahagia serta puas yang terkait pada pekerjaannya, ditandai adanya penghayatan, dedikasi, serta semangat disebut sebagai *employee engagement*. Pekerja yang tidak *engaged* mengakibatkan hilangnya motivasi untuk bekerja, meningkatnya *turnover* karyawan, dan berpengaruh negatif terhadap kehadiran dan kinerja (Ayu et al., 2015). Operasi bisnis perusahaan akan terpengaruh oleh keluarnya karyawan terbaik. Ada banyak biaya yang harus dibayar, antara lain uang pesangon, ruang yang tidak terpakai, biaya kepegawaian (termasuk prosedur perekrutan, wawancara, evaluasi psikologis, mengumpulkan data karyawan untuk asuransi kesehatan, penyesuaian gaji), biaya pelatihan, dan uang lembur. menurut Pandiangan (dalam Priambodo, 2019) Masalah lainnya yang lebih menonjol hilangnya produktivitas hingga karyawan menggapai tingkat output yang setaara dengan karyawan yang keluar. Saks (2006) menyatakan bahwasanya menyalur keadilan, langkah keadilan, pengakuan atau penghargaan, apresiasi pemimpin dan organisasi yang mendukung, serta karakteristik pekerjaan yaitu berbagai faktor yang mempengaruhinya *employee engagement*.

Menurut Robbins & Judge (2019) persepsi dukungan organisasi yaitu tingkatan rasa percaya pada diri seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang dilihat melalui adanya kepedulian dalam perusahaan mengenai kesejahteraan para karyawannya sehingga dari hal tersebut membuat perusahaan akan melihat kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut teori dukungan organisasi, sikap dan perilaku kerja karyawan yang efektif dapat dipengaruhi oleh Persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Sikap dan perilaku kerja karyawan yang efektif adalah hasil dari pertukaran sosial yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan kepada mereka,

maka mereka juga akan berusaha untuk membalas untuk keuntungan organisasi (Miao, 2011). Oleh sebab itu ketika perusahaan memberikan dukungan kepada karyawannya secara maksimal, sehingga karyawan pun akan merespons dukungan yang diberikan dengan bekerja lebih keras, mencurahkan semua tenaga yang dimiliki serta pikirannya pada pekerjaan serta meningkatkan kinerja.

Semakin besar dukungan yang dirasakan dari organisasi, semakin besar efikasi diri dan *engagement* pada karyawan, dan dengan demikian kepercayaan diri karyawan pun akan meningkat dalam melakukan pekerjaan (Purwaningtyas & Septyarini, 2021). Menurut Eisenberger (2002) untuk mengidentifikasi ciri-ciri perusahaan yang dapat mempengaruhi apresiasi dukungan organisasi yaitu kejujuran, keadaan pekerjaan yang baik, pengakuan organisasi, serta atasan yang mendukung. Organisasi yang mendukung pegawai bentuknya bisa seperti organisasi yang memberikan perhatian kepada kemakmuran anggotanya, menunjukkan kepedulian terhadap anggotanya, organisasi yang handal serta amanah. Dukungan organisasional yang dirasakan pula dapat dipengaruhi oleh peluang serta fasilitas pelatihan, sistem penghargaan, peluang dipromosikan, serta keadaan pekerjaan yang memuaskan.

Selain dipengaruhi melalui persepsi dukungan organisasi, menurut Bakker dan Schaufeli (2014) mengatakan bahwa satu diantara cara yang perusahaan bisa laksanakan untuk meningkatkan *employee engagement* yaitu dengan program pelatihan berfokus pada pengembangan efikasi diri pada karyawan. Efikasi diri merupakan suatu rasa yakin serta percaya diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya agar dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal jadi bisa memperoleh kesuksesan (Ardi et al., 2017). Efikasi diri paling dibutuhkan dalam diri pekerja, disebabkan adanya peningkatan keterampilan serta percaya diri untuk melaksanakan pekerjaan yang diterima dari perusahaan, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perasaan terikat (*engaged*) juga akan muncul dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya dikarenakan menyadari tanggung jawabnya, karyawan memberi semua yang dimiliki dalam memajukan organisasi (Agu, 2015).

PT. United Tractors TBK Pekanbaru yaitu perusahaan yang mendistribusi alat berat Komatsu. Di Indonesia selain sebagai distributor ternama pada alat berat PT. United Tractors Tbk Pekanbaru bergerak pula disektor pertambangan serta pemasok batubara. Tingkat *employee engagement* di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru masih rendah yang dilihat dari wawancara serta observasi yang dilaksanakan di perusahaannya itu. Sebab itu, penulis

melaksanakan penelitian terkait pengaruhnya persepsi dukungan organisasi serta efikasi diri terhadap *employee engagement* pada PT. United Tractors TBK Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini pendekatannya memakai kuantitatif serta desain penelitiannya berupa kasual komparatif. Strategi mendasar yang dipakai pada penelitian ini yakni pertama-tama mengidentifikasi perbedaan antara kedua kelompok sebelum mencari penyebab potensial ataupun yang mengakibatkan perbedaannya. Ada elemen perbandingan yang dimaksud yakni pada dua ataupun lebih variabelnya. Terdapat unsur yang menjadi pembanding dari dua ataupun lebihnya variabel. Dilakukannya penelitian ini di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru dikarenakan hasil pengamatan peneliti menunjukkan adanya masalah mengenai *employee engagement* pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. Karena dari itu, penulis ingin meneliti tentang bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap *employee engagement*. Datanya dikumpulkan dengan memakai metode menyebarkan kuesioner pada karyawan tetap PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. Pada penelitian ini populasinya yaitu karyawan tetap PT. United Tractors Tbk Pekanbaru sebanyak 57 karyawan dan dalam penelitian ini, 57 karyawan dipilih sebagai sampel dengan menggunakan metode total sampling, yaitu mensurvei seluruh populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang digunakan untuk melihat apakah kuesioner tersebut sudah valid untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian. Penilaian validitas dilakukan dengan menggunakan Moment program SPSS (*corrected item-total korelasi*).

Table 1. Uji Validitas

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,662	0,269	Valid
X1.2	0,670	0,269	
X1.3	0,431	0,269	
X1.4	0,780	0,269	
X1.5	0,678	0,269	
X1.6	0,632	0,269	
X1.7	0,566	0,269	
X1.8	0,743	0,269	
X2.1	0,395	0,269	
X2.2	0,639	0,269	
X2.3	0,634	0,269	
X2.4	0,328	0,269	

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.5	0,718	0,269	
X2.6	0,620	0,269	
X2.7	0,472	0,269	
X2.8	0,689	0,269	
Y1	0,457	0,269	
Y2	0,481	0,269	
Y3	0,669	0,269	
Y4	0,597	0,269	
Y5	0,778	0,269	
Y6	0,641	0,269	
Y7	0,465	0,269	
Y8	0,503	0,269	
Y9	0,572	0,269	
Y10	0,543	0,269	
Y11	0,569	0,269	
Y12	0,437	0,269	
Y13	0,450	0,269	
Y14	0,634	0,269	
Y15	0,529	0,269	
Y16	0,295	0,269	
Y17	0,540	0,269	

Terlihat dari tabel 1 hasil dari uji validitasnya kepada masing-masing butir pernyataan persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan *employee engagement* sebanyak 33 item pernyataan semuanya punya r hitung > r tabel hingga Dapat diklaim bahwa setiap pernyataan dalam kuesionernya dikatakan valid serta bisa dipakai.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Varibel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,800	0,60	Reliabel
2	Efikasi Diri (X2)	0,696	0,60	
3	<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,846	0,60	

Uji reliabilitasnya menghasilkan setiap variabel memperlihatkan Cronbach's alpha yang nilainya > 0,60. Variabel *employee engagement* (Y) mempunyai alpha Cronbach sebsanyak 0,846, sementara alpha Cronbach yang dimiliki variabel efikasi diri (X2) sebanyak 0,696, serta variabel persepsi dukungan organisasi (X1) memiliki alpha Cronbach sebesar 0,800. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh kuesioner untuk setiap variabel dukungan organisasi, efikasi diri, dan keterlibatan karyawan dapat digunakan sebagai alat penelitian yang layak untuk mengumpulkan informasi tentang variabel dukungan organisasi, efikasi diri, dan *employee engagement*.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78634431
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.039
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Terlihat dari tabel 3 pada asymp. Sig. nilainya melebihi 0,05 menunjukkan data distribusinya normal, demikian pula kebalikannya. Berdasarkan temuan uji normalitasnya yang memakai teknik Kolmogorov-Smirnov hasilnya yakni 0,200 yang memperlihatkan data distribusinya normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.250	5.671		2.336	.023		
	Persepsi Dukungan Organisasi	.927	.180	.507	5.161	.000	.577	1.732
	Efikasi Diri	.827	.197	.413	4.200	.000	.577	1.732

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Terlihat dari tabel 4 diketahuinya VIF pada variabel efikasi diri maupun persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai VIF kurang dari 10. Artinya variabel efikasi diri serta persepsi dukungan organisasi tidak terjadi multikolinearitas terhadap *employee engagement*.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.343	3.401		1.865	.068
	Persepsi Dukungan Organisasi	-.160	.108	-.260	-1.487	.143
	Efikasi Diri	.043	.118	.063	.363	.718

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Terlihat dari tabel 5 hasilnya uji heterokedastisias memakai uji glejser, dapat dilihat nilai sig. persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri melebihi 0,5 yang memperlihatkan gejala heteroskedastisitasnya tidak terjadi.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.250	5.671		2.336	.023
	Persepsi Dukungan Organisasi	.927	.180	.507	5.161	<,001
	Efikasi Diri	.827	.197	.413	4.200	<,001

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Terlihat dari tabel 6 sehingga bisa diketahuinya yakni 1) b1 (X1 koefisien regresinya bernilai) sebanyak 0.927 menunjukkan bahwa variable persepsi dukungan organisasi pengaruhnya positif kepada *employee engagement*. 2) b2 (X2 koefisien regresinya bernilai) sebanyak 0.827 memperlihatkan variable efikasi diri pengaruhnya positif kepada *employee engagement*. 3) Variable persepsi dukungan organisasi (X1) koefisien regresinya bernilai 0.927 serta efikasi diri sebanyak 0.827 bernilai positif maka secara bersama-sama setiap peningkatan persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri sebanyak 1 satuan, sehingga *employee engagement* nantinya meningkat sebanyak  $0.927 + 0.827 = 1.754$ .

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.688	2.837

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Terlihat dari tabel 7 tabel R Square menerangkan koefisiensi determinasi. Dan diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.699. artinya bahwa sumbangan kepada *employee engagement* dari efikasi diri serta persepsi dukungan organisasi sebanyak 69,9% sementara yang tersisa 30,1% dipengaruhi dari variable yang pada model regresi ini tidak terdapat.

Tabel 8. Uji t Parsial Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.534	5.452		4.683	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi	1.414	.153	.775	9.256	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Terlihat dari tabel 8 thitungnya bernilai 5,161 > ttabel 2,00575 dan sig nilainya yaitu 0,001 < 0,05 pada pengaruh X1 terhadap Y, hal ini memperlihatkan *employee engagement* dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi pada PT United Tractors Tbk Pekanbaru. Dengan demikian dapat diketahui hipotesisnya yang pertama (H1) yakni “*employee engagement* dipengaruhinya dengan signifikan oleh persepsi dukungan organisasi pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru” diterima.

Tabel 9. Uji t Parsial Efikasi Diri Terhadap *Employee Engagement*

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.071	6.325		3.647	.001
	Efikasi Diri	1.475	.176	.742	8.364	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Terlihat dari tabel 9 diketahuinya sig pada pengaruh efikasi diri terhadap *employee engagement* yaitu 0.001 < 0.05 serta nilai  $t_{hitung}$  8.364 >  $t_{tabel}$  2.00575 maka efikasi diri berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. Sehingga Hipotesis kedua (H2) yaitu “*employee engagement* dipengaruhinya dengan signifikan oleh efikasi diri pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru” diterima.

Tabel 10. Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.763	2	508.881	65.381	.000 <sup>b</sup>
	Residual	435.865	56	7.783		
	Total	1453.627	58			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil uji pada Hipotesis Ketiganya (H3) memperlihatkan sig. untuk pengaruh persepsi dukungan organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) secara simultan kepada *employee engagement* (Y) yaitu 0,000 < 0,05 serta nilai  $f_{hitung}$  65,381 >  $f_{tabel}$  2,78. Dengan demikian, *employee engagement* di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru dipengaruhi oleh efikasi diri serta persepsi dukungan organisasi. Hipotesis ketiga adalah demikian: “*employee engagement*

dipengaruhinya dengan signifikan oleh persepsi dukungan organisasi serta efikasi diri pada PT. United Tractors Tbk" diterima.

## SIMPULAN

Pada temuan penelitian yang diuraikan di atas, bisa ditariknya kesimpulan bahwasanya persepsi dukungan organisasi pengaruhnya positif terhadap *employee engagement* di PT. United Tractors Tbk. Pekanbaru dan *employee engagement* akan meningkat dengan peningkatan persepsi dukungan organisasi. Kedua, terbukti bahwasanya variabel efikasi diri pengaruhnya positif terhadap *employee engagement* di PT. United Tractors Tbk. Pekanbaru, artinya *employee engagement* akan meningkat seiring dengan naiknya tingkat efikasi diri. Ketiga, *employee engagement* di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri dan dukungan organisasi. Sehingga hipotesis pada penelitian dapat diterima.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2169>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- 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>
- Miao, R.-T. (2011). *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China*. 2004, 105–127. <http://dx.doi.org/10.21818/001c.17632>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, RR. E. Y. (2019). Peran *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi dalam membentuk *Employee Engagement* melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>

- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Robbins, S. P., & Judge, timothy A. (2019). Organizational Behavior. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 15, Issue 1). <https://doi.org/10.2307/2391202>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Eds.; Jakarta).
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/15416518.2015.1116968>