

WORK ENGAGEMENT : PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEYAKINAN DIRI PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA SEMARANG

Salsabella Putri Argita¹; Tri Hardjanti Nugrahaningsih²

Soegijapranata Chatolic University, Semarang^{1,2}

Email : putriargitaa@gmail.com¹; harjanti@unika.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Perusahaan yang memiliki anggota organisasi dengan keterlibatan kerja yang tinggi berpeluang tinggi untuk mencapai tujuannya. Kajian untuk menguji bagaimana peran dukungan organisasi maupun keyakinan diri terhadap keterlibatan kerja menjadi sesuatu hal mendasar yang dapat dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada 100 pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Dinas Sosial adalah institusi pemerintah dan bergerak dalam bidang sosial tentu saja membutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi, karena institusi ini bertanggung jawab pada pelayanan publik dan membutuhkan kecepatan dan kualitas pelayanan pada masyarakat yang membutuhkan. Dukungan organisasi dapat memberikan kekuatan bagi karyawan, apalagi jika didukung dengan keyakinan diri karyawan bahwa dirinya berharga, akan berpotensi meningkatkan keterlibatannya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji hal tersebut. Hasilnya dukungan organisasi maupun keyakinan diri masing - masing berperan signifikan pada keterlibatan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi Dinas Sosial untuk mengupayakan selalu dukungannya pada pegawainya melalui perlakuan yang adil, beban kerja yang setara, fasilitas yang mendukung, pemimpin yang mendukung, dan kesempatan kenaikan jabatan yang terbuka luas. Harapannya, pegawai akan bersungguh sungguh terlibat dalam pekerjaannya. Hasil ini juga memberikan kemungkinan pada penelitian-penelitian selanjutnya untuk mengkaitkannya dengan kepuasan masyarakat dengan pelayanan yang diberikan pegawai Dinas Sosial sehingga dampaknya menjadi lebih terlihat.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasi; Keyakinan diri berbasis Organisasi; Keterlibatan kerja

ABSTRACT

Companies that have organizational members with high work engagement have a high chance of achieving their goals. A study to examine how the role of organizational support and self-belief on work engagement is something fundamental that can be done. This research was conducted on 100 employees of the Semarang City Social Service. The Social Agency is a government institution and is engaged in the social sector of course requires high work engagement, because this institution is responsible for public services and requires speed and quality of service to people in need. Organizational support can provide strength for employees, especially if it is supported by employees' self-belief that they are valuable, it will potentially increase their involvement in work. Therefore, this study will examine this. The result is that organizational support and self-belief each play a significant role in employee work engagement. The results of this study contribute to the Social Service to strive to always support its employees through fair treatment, equal workload, supportive facilities, supportive leaders, and wide open promotion opportunities. The hope is that employees

will be seriously involved in their work. This result also provides the possibility for future studies to relate it to public satisfaction with the services provided by the government.

Keywords : Organization Support; Self-Belief; Work Engagement

PENDAHULUAN

Keterlibatan Kerja menjadi salah satu aspek krusial yang harus dipertimbangkan dalam pengelolaan pegawai, karena memberikan dampak bagi organisasi. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat (Diana & Frianto, 2021; Jennifer & Asri, 2022; Pratiwi & Fatoni, 2023), kepuasan kerjanya tinggi dan keinginan keluarnya rendah (Paramarta & Damayanti, 2020), komitmennya tinggi (Candra et al., 2023), dan inovasinya meningkat (Amanda et al., 2024). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya yaitu karyawan yang mampu membawa perasaan positif terhadap pekerjaannya, menyalurkan semua energi positif karyawan untuk terlibat dalam setiap tugas dan dapat mendorong peningkatan perilaku positif dapat memberikan dampak positif keberhasilan pada organisasi (Calista & Nugrahaningsih, 2023).

Menurut Schaufeli dan Bakker (Hadi et al., 2020) keterlibatan kerja adalah individu yang memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku positif yang ditunjukkan melalui antusiasme, dedikasi dan kebanggaannya saat melakukan pekerjaannya. Salanova dan Schaufeli (Pri & Zamralita, 2017) menyampaikan bahwa hal ini menyangkut kualitas hubungan antara seseorang dan pekerjaannya; semangat, ketekunan dan kebanggaannya mendorongnya untuk terlibat aktif pada pekerjaannya. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat dicapai apabila organisasi memiliki ketersediaan SDM yang dapat dipercaya atau diandalkan (Sofyan & Kamelia, 2021). Perilaku SDM menjadi hal penting bagi keberhasilan organisasi (Rafique et al., 2024). Di dalam sebuah organisasi, manusia memiliki peran penting untuk mempengaruhi jalannya organisasi dan memberikan efek positif terutama karyawan yang berkinerja secara optimal (Mardikaningsih & Darmawan, 2022).

Dukungan organisasi berpatokan pada persepsi apakah organisasi ini respect dengan kesejahteraan dan menghargai kontribusi yang telah karyawan kerjakan (Salsabila, 2023), dan menjadi salah satu aspek yang dapat berdampak pada keterlibatan kerja, perasaan didukung organisasi dapat membuat rasa aman, percaya diri, loyalitas dan cenderung tinggi dalam meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaannya (Baliartati,

2016). Ketika karyawan merasa didukung, dapat lebih termotivasi untuk bekerja keras, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, dan merasa lebih berenergi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, terbukti penelitian (Ardita & Nugrohoseno, 2023; Ferawati, 2023; Firnanda & Wijayati, 2021; Hafiza et al., 2023; Hardianto & Ratna, 2022; Maulana et al., 2023; Meidyntania & Frianto, 2024; Mufarrikhah et al., 2020; Putri, 2023; Rati & Zona, 2024; Taneu & Yuliasesti DS, 2023; Utari et al., 2021; Vipyana & Syah, 2023) menemukan bahwa karyawan yang terdukung oleh organisasi akan lebih terlibat dalam pekerjaannya, meskipun temuan (Husna & Budiono, 2022) tidak mendukung hasil tersebut.

Dukungan organisasi saja tidaklah cukup, karyawan harus memiliki keyakinan diri bahwa dirinya memiliki nilai dan dapat berkontribusi bagi organisasi. Chen (Takhsha et al., 2020) keyakinan diri adalah tingkat dimana individu percaya bahwa kontribusinya akan memainkan peran penting bagi organisasi. Karyawan dengan keyakinan tinggi merasa bahwa mempunyai kemampuan dan kontribusi yang penting bagi organisasi (Pangestu & Ardiana, 2024). Keyakinan bahwa keberadaan dan kinerjanya diakui dan dihargai oleh organisasi, hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa karakteristiknya sesuai pekerjaan yang akan diberikan dan karyawan tersebut akan merasa bahwa mereka terlibat dalam pekerjaannya (Sugianto & Nugrahaningsih, 2024). Karyawan seperti ini cenderung menjadi lebih proaktif, berinisiatif, dan bersemangat dalam pekerjaannya, menghadapi tantangan dengan sikap positif dan berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik. Sebaliknya karyawan yang percaya diri rendah akan menyebabkan keterikatan kerjanya rendah juga. Penelitian (Fabiola & Prakoso, 2022) menyatakan keyakinan diri mampu meningkatkan keterlibatan kerja. Sementara temuan (Nimmi et al., 2023) menyampaikan keyakinan diri adalah moderator bagi keterlibatan kerja.

Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian di atas, jelas bahwa hal tersebut penting untuk dikaji, mengingat terbatasnya jumlah penelitian yang menganalisis dampak keyakinan diri pada keterlibatan kerja, terutama dalam kurun waktu 5 tahun ini, sehingga menjadi salah satu pertimbangan mengapa penelitian ini dilakukan. Selain itu, penelitian tentang dukungan organisasi dan keterlibatan akan perannya dalam organisasi terhadap keterlibatan kerja karyawan. sering kali berfokus di industri tertentu, seperti sektor jasa, perdagangan dan manufaktur. Kurangnya studi komparatif yang melibatkan

berbagai sektor industri di pemerintahan dapat membatasi generalisasi temuan. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk menjelajahi pengaruh dukungan organisasi dan keyakinan diri pada keterlibatan kerja karyawan dalam konteks pemerintahan pada Dinas Sosial Kota Semarang. Banyak studi yang meneliti pengaruh Dukungan Organisasi atau Keyakinan Diri secara terpisah terhadap Keterlibatan Kerja, namun penelitian yang mengeksplorasi pengaruh kedua variabel ini secara bersamaan masih terbatas. Memahami bagaimana Dukungan Organisasi dan Keyakinan Diri saling berinteraksi dan berkontribusi secara bersama-sama terhadap Keterlibatan Kerja dapat menyalurkan wawasan yang lebih komprehensif bagi pengelolaan Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan perilaku positif karyawan di lingkungan kerjanya (Pangestu & Ardiana, 2024). Sedangkan Schaufeli et al (Manaiq et al., 2024), individu yang memiliki semangat, dedikasi, dan rasa yang mendalam pada pekerjaannya; semangat kerja dan kemampuan untuk bertahan menghadapi tantangan, keterlibatan, keberanian, dan kebanggaan dan konsentrasi karyawan sering kali lupa waktu dan sulit terpisah dari pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi. Keterlibatan kerja sangat penting karena jika diterapkan akan berdampak baik bagi perusahaan maupun individu. Seorang karyawan akan menunjukkan semangat, energi dan dedikasi yang tinggi akan mampu mengatasi bagaimana untuk menghindari rasa lelah dan mengatasi tuntutan dari pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya (Rohmah, 2024).

Dukungan Organisasi

Pemberian kompensasi, kesempatan kenaikan jabatan, desain pekerjaan, dan kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan menjadi sebuah dukungan organisasi yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Siahaan et al., 2023). Dukungan organisasi adalah sebuah support yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan tersebut mungkin diharapkan untuk memberdayakan karyawan dan mempromosikannya kesehatan mental dan kesejahteraan (Nilsson et al., 2024).

Menurut (Eisenberger & Rhoades, 2002) organisasi dapat memberikan dukungan berupa pertama, (*Fairness*) dimana organisasi memberikan perlakuan yang

adil dan transparan. Kedua (*Supervisor Support*) yang meliputi persepsi karyawan terkait dukungan atasan, dan ketiga pengakuan dalam pencapaian, peluang peningkatan jabatan dan kondisi kerja. Dukungan Organisasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, karena karyawan merasa didukung organisasi dan akan lebih termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan karyawan dengan sepenuh hati.

Keyakinan Diri

Keyakinan akan perannya dalam organisasi adalah kepercayaan bahwa setiap individu dapat menyelesaikan sesuai kemampuan dan keyakinan untuk ikut berpartisipasi dan melakukan semua pekerjaannya di dalam organisasi. Konsep tersebut mengelaborasi harga diri yang selama ini dipelajari dalam konteks individu, ke dalam konteks organisasi di mana evaluasi diri seseorang menilai bagaimana kelayakannya sebagai anggota organisasi (Nimmi et al., 2023). Keyakinan Diri sebagai keyakinan yang dimiliki karyawan bahwa mereka dihargai dan merasa berharga bagi organisasi (Pierce et al, 1989). Keyakinan yang tinggi tentunya mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan termasuk meningkatkan keterlibatannya. Individu yang mempunyai rasa bangga terhadap organisasinya memiliki kepercayaan yang tinggi dalam aktivitasnya di organisasi (Riatmaja et al., 2024).

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja

Dalam sebuah organisasi, karyawan akan cenderung mempersepsikan bagaimana dukungan organisasi pada semua aktifitas pekerjaan yang akan dilakukannya. Karyawan yang merasakan adanya support yang cukup besar akan lebih banyak terlibat menggunakan seluruh tenaganya, dedikasi serta waktu sepenuhnya pada organisasi melalui pekerjaan yang dipercayakan padanya. Saat individu merasakan tingkat support yang tinggi, karyawan pastinya dapat memenuhi kebutuhan dan kemampuan yang karyawan punya, hal ini akan mewujudkan kemauan dan kesediaan yang akhirnya ini menghasilkan lingkungan yang mendukung keterlibatan.

Penelitian (Imran et al., 2020; Kurniawan & Indrayanti, 2023; Putri, 2023; Taneu & Yuliasesti DS, 2023) membuktikan peran positif dukungan terhadap keterlibatan, akan tetapi Kim et al. (Ardita & Nugrohoseno, 2023) menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh walaupun tidak signifikan pada Keterlibatan Kerja, dan (Husna & Budiono, 2022) menunjukkan tidak ada pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja. Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Terdapat pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja

Pengaruh Keyakinan diri terhadap Keterlibatan Kerja

Pierce, et al (Fabiola & Prakoso, 2022), Keyakinan Diri adalah tingkat yang kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan bahwa mereka adalah anggota organisasi yang mampu, penting dan pantas. Bowling dkk, Hobfoll and Fredy (Wang et al., 2020) menyatakan bahwa keyakinan diri memegang peranan penting dalam berperan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dan berfungsi sebagai kerangka acuan dalam bereaksi terhadap pengalaman hidup.

Temuan (Dwitasari et al., 2015; Fabiola & Prakoso, 2022; Gordon & Hood, 2021) dikaitkan dengan adanya *Keyakinan Diri* berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja. Semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan bahwa dirinya kompeten, bermakna dan berharga bagi perusahaan maka akan semakin tinggi semangat, dedikasi dan alokasi waktu yang digunakannya bagi organisasi.

H2: Terdapat pengaruh Keyakinan Diri terhadap Keterlibatan Kerja

METODE PENELITIAN

Dinas Sosial merupakan dinas pemerintahan dan menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya yang menggunakan industri baik manufaktur ataupun jasa. Populasi yang digunakan yaitu semua pegawai Dinas Sosial sejumlah 100 orang, dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan bantuan didesain oleh *google form* dan link dibagikan melalui whatsapp grup pegawai. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen: Dukungan Organisasi diukur dengan *Survey Perceived Organizational Support (SPOS)*, guna untuk melihat seberapa organisasi memperlakukan secara adil kepada semua karyawan dengan melihat dari nilai keadilan, penghargaan di organisasi, dukungan yang diberikan atasan, dan kondisi pekerjaan. Variabel Keyakinan diri diukur dengan *Organizational Based Self Esteem Scale*, digunakan untuk mengukur seberapa karyawan merasa percaya dengan kemampuannya didalam organisasi dan variabel Keterlibatan Kerja diukur menggunakan UWES 9, yang digunakan untuk mengukur karyawan apakah mempunyai rasa *Vigor, Absorption dan Dedication* saat mereka melakukan pekerjaan.

Uji instrumen dan analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling - Partial Least Square (SEM-PLS)*. Teknik ini memungkinkan pengujian dapat diukur tanpa ada dasar teori yang jelas, dengan tidak peduli dengan beberapa asumsi dan

parameter ketepatan model diukur melalui nilai koefisiensi dterminasi (Ghozali, 2021) dalam menghubungkan secara langsung antara variabel independen ke dependen.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Pengujian validitas / Uji Convergent Validity

Peneliti mendapatkan 100 responden yang telah ikut berpartisipasi. Setelah itu melakukan uji validitas guna menentukan apakah jawaban responden seluruhnya valid dan dapat ditindaklanjuti untuk dilakukan uji selanjutnya, *Convergent validity* menjelaskan hubungan diantara nilai indikator dan nilai konstruknya.

Terlihat di tabel 1, nilai setiap indikator di penelitian mempunyai nilai *outer loading* di atas 0,70 namun apabila antara 0,60 hingga 0,70 memungkinkan bisa diterima (Hair et al., 2011). Nilai ini menunjukkan faktor faktor tersebut layak atau dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil penelitian ini nilai AVE pada Dukungan Organisasi yaitu 0,508, pada Keyakinan Diri sebesar 0,535 dan pada Keterlibatan Kerja yaitu 0,546. Dengan ini menunjukkan bahwa struktur penelitian memiliki *Convergent Validity* cukup bagus.

Uji Discriminant Validity

Di dalam tabel dua menyajikan output *cross loading* pada uji *discriminant validity*. Secara bersamaan, analisis hubungan antara indikator dan variabel melalui nilai korelasi menghasilkan hasil yang lebih baik daripada analisis hubungan antara indikator dan variabel lainnya. Hal ini terutama berlaku untuk indikator yang berkontribusi pada pembentukan. Hasil memperlihatkan semua variabel memenuhi uji *discriminant validity* dengan nilai di atas 0,7 (Hair et al., 2011).

Discriminant validity diketahui dengan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Hasil pengujian *Fornell-Larcker* disajikan pada tabel 3. Setiap variabel laten atau variabel independen menunjukkan korelasi yang lebih besar dengan dirinya sendiri daripada dengan variabel laten atau variabel independen lainnya, dan dapat dikategorikan bagus.

Pengujian Reliabilitas

Dalam menentukan suatu penelitian apakah dapat konsisten dan dipercaya meskipun diuji berulang kali dengan kondisi dan peneliti yang berbeda, maka suatu data harus dikatakan reliabel dengan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih

dari 0,6 (Ghozali, 2021). Berbasis tabel 4 nilai *CR* serta *CA* memiliki nilai lebih dari 0.6 maka seluruh variabel dikatakan reliabel.

Pengujian R-Square

Pengujian ini untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel Dukungan Organisasi dan Keyakinan Diri pada Keterlibatan Kerja. Tabel 5 ditemukan hasil *R-Square* bahwasannya pengaruh Dukungan Organisasi dan Keyakinan Diri terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 24,6 % sisanya 75,4% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Uji Q-Square

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah model penelitian mampu memprediksi dengan tepat atau tidak. Hasil uji *Q - Square* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari 0, menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediksi yang tepat (Hair et al., 2011). Nilai *Q - Squared* dihitung dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. Prosedur ini digunakan untuk mengukur seberapa baik *path* model dapat memperkirakan data aslinya. Berdasarkan tabel 6 nilai Q^2 variabel dependen Keterlibatan Kerja sebesar 0,114 lebih besar dari 0 oleh karenanya, variabel keterlibatan kerja cukup untuk melengkapi persyaratan uji *Q-Squared*.

Uji Path Coefficient

Path coefficient merupakan salah satu tahap dalam uji inner model yang melibatkan analisis diagram jalur berdasarkan hasil bootstrapping yang ada. Pada tabel 7 hasil uji koefisien jalur yang telah dilakukan oleh peneliti, baik itu variabel Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan kerja dan Keyakinan diri terhadap Keterlibatan Kerja menunjukkan hasil seluruh hipotesis memiliki hasil nilai koefisien jalur di atas 0, artinya setiap variabel hipotesis memiliki hasil korelasi positif antara satu dengan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan *Rule of Thumb* untuk nilai t-tabel yaitu lebih dari 1.984, yang mana nilai tersebut didapat dari penghitungan t-tabel dengan responden sebanyak 100 ($df = n-k$). Pada Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistiknya sebesar 2,249 lebih besar dari nilai t-

tabel sebesar 1,984, dan nilai P - Values 0,025. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *DO* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *KK* dan maka hipotesis pertama (*H1*) dapat diterima.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Keyakinan Diri berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja . Temuan menunjukkan nilai t-statistik 3,439 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984 dan nilai P-Values sebesar 0,001. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Keyakinan Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Maka hipotesis kedua (*H2*) dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan pertama, Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Berarti semakin tinggi dukungan yang diberi oleh organisasi atau dirasakan oleh karyawan maka semakin besar keterlibatan karyawan itu dalam pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Dwitasari et al., 2015; Fainanda, 2021; Hardianto & Ratna, 2022; Meidyantania & Frianto, 2024; Mufarrikah et al., 2020; Putri, 2023; Rati & Zona, 2024; Utari et al., 2021; Vipyana & Syah, 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa saat karyawan merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi, mereka akan cenderung memiliki rasa keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Khususnya dalam pekerjaan yang memiliki tantangan emosional, mengurus waktu dan fisik mereka. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kota Semarang ini akan berdampak baik kepada karyawan karena akan menumbuhkan rasa motivasi pada pegawai Dinas Sosial Kota Semarang untuk terus berkomitmen pada tugas – tugas mereka. Dengan menerapkan Dukungan Organisasi juga akan membawa banyak keuntungan bagi Dinas Sosial Kota Semarang karena karyawan akan bekerja dengan lebih efisien dan bertanggung jawab secara sosial. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Kim (Ardita & Nugrohoseno, 2023) dan (Husna & Budiono, 2022).

Hasil penelitian yang kedua menemukan bahwa terdapat pengaruh *KD* terhadap *KK*. Karyawan yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi merasa yakin akan peran pentingnya yang sangat signifikan dan berdampak akan lebih terlibat pada pekerjaannya yang dilakukannya dengan mengerahkan seluruh energinya, dedikasi dan menggunakan seluruh waktunya untuk pekerjaannya. Hal ini konsisten dan mendukung dengan penelitian sebelumnya (Fabiola & Prakoso, 2022; Gordon & Hood, 2021)

menyatakan Keyakinan Diri berpengaruh positif terhadap Keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki Keyakinan Diri tinggi, merasa diri mereka penting dalam organisasi dan menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Nimmi et al., 2023).

Kedua temuan ini menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, dan memiliki percaya diri cenderung lebih memiliki pandangan yang positif tentang pekerjaan sehingga karyawan tersebut akan lebih terlibat dalam suatu organisasi. Sebagai modal organisasi, keterlibatan kerja karyawan akan membantu organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan melalui karyawannya. Terlibatnya karyawan dapat meningkatkan hasil yang maksimal bagi organisasi itu sendiri (Stephani et al., 2018).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dan Keyakinan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Hasil ini dapat menjadi satu masukan untuk Dinas Sosial maupun bagi penelitian penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lainnya. Hasil penelitian mempunyai keterbatasan yang dimana hanya dilakukan di satu dinas saja dan pada satu kota saja, penelitian mendatang dapat dilakukan dengan membandingkan dengan dinas atau instansi lain sehingga lebih memperkaya literasi penelitian dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, V., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Analisis Pengaruh Employee Engagement terhadap Inovasi Kerja Karyawan di Jakarta. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 4(1). <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v%vi%i143>
- Ardita, L. S., & Nugrohoseno, D. (2023). Peran job crafting dan work engagement sebagai pemediasi pengaruh perceived organizational support terhadap adaptive performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 433–466.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 29, Issue 2, pp. 147–154). <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Calista, T. J., & Nugrahaningsih, T. H. (2023). Peran Mediasi Eustress pada Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement pada karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 458–471. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1412>

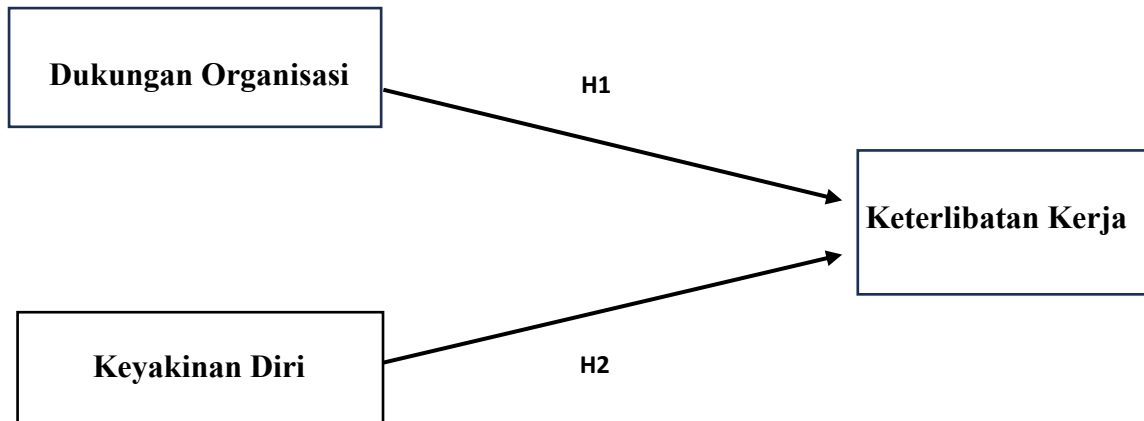
- Candra, R., Roswaty, & Lazuarni, S. (2023). The Influence of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 236–246.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 12051213–1213.
- Dwitasari, A. I., Widyasari, D., & Id, A. C. (2015). Pengaruh Perceived organizational Support and Organizational Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Mediapsi*, 1(1), 40–50.
- Eisenberger & Rhoades. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Applied Psychology*, 87(4), 689–714.
- Fabiola, A. Z., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Organization Based Self-Esteem terhadap Work Engagement. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 557–566. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.2058>
- Fainanda, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Ferawati, N. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Employee Engagement in Generation Z DKI Jakarta. *Growth Journal Management and Business*, 1(1), 26–32. <https://lenteranusa.id/>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, self efficacy, lingkungan kerja terhadap employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Ghozali, I. (2021). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI MENGGUNAKAN PROGRAM smartPLS 3.2.9 UNTUK PENELITIAN EMPIRIS (Edisi 3)*.
- Gordon, J. R., & Hood, E. (2021). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review*, 50(1), 21–46. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0484>
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 18, 136–143. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.014>
- Hafiza, H., Rahayuningsih, T., Afriyeni, N., Armalita, R., & Pratama, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap work engagement karyawan perhotelan di kota Padang. *Psibermetika*, 16(2), 91–98. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v16i2.4539>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). Special Issue on the Use of Partial Least Squares (PLS) to Address Marketing Management Topics. *Source: Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP>

- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>
- Husna, R. A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Enviroment terhadap employee performance melalui employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 648–662.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Jennifer, J., & Asri, D. H. (2022). Analisa Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Work Environment, Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Dan Training and Development Terhadap Employee Performance Bank Umum. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(2), 58–72. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i2.10221>
- Kurniawan, C. K., & Indrayanti. (2023). Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness [Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), dan Work Engagement: Peran Mediasi dari Work Meaningfulness]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(1), 038107. <https://doi.org/10.24123/aipj.v38i1.4877>
- Manaig, K. A., Buenvenida, L. P., Yazon, A. D., & Bonganciso, R. T. (2024). Unveiling the link between organizational commitment, professional self-esteem, and work engagement of Filipino faculty members in state universities and colleges. *HCMCOUJS-Social Sciences*, 14(1), 52–70. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
- Maulana, M. S., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 20–27.
- Meidyvania, V. P., & Frianto, A. (2024). Pengaruh work environment dan perceived organizational support terhadap employee engagement. *JIM Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 32–42.
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Nilsson, M. S., Gadolin, C., Larsman, P., Pousette, A., & Törner, M. (2024). The role of perceived organizational support for nurses' ability to handle and resolve ethical value conflicts: A mixed methods study. *Journal of Advanced Nursing*, 80(2), 765–776. <https://doi.org/10.1111/jan.15889>
- Nimmi, P. M., Jose, G., Vincent, M. T. P., & John, A. (2023). Workplace Bullying, Engagement and Employability: Moderating Role of Organization-Based Self-Esteem. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(3), 417–432. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09420-7>

- Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3219>
- Paramarta, W. A., & Damayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Windya Manajemen*, 2(1), 60–79. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Pierce et al. (1989). *Pierce, Gardner, Cummings & Dunham (1989) Organizational based-self esteem.*
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432–444.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada karyawan di di PT EG (Manufaktur industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Putri, D. N. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement: peran mediasi affective commitment dan moderasi co-worker support. *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, 11(2), 368–379.
- Rafique, S., Tanveer, Y., Sadiq, S., & Tariq, A. (2024). Mediation of Green Perceived Organizational Support between Green Human Resource Management Practices and Employee Performance. *The Asian Bulletin of Big Data Management*, 4(3), 173–191. <https://doi.org/10.62019/abbdm.v4i3.228>
- Rati, R., & Zona, M. A. (2024). Perceived Organizational Support (POS) terhadap Work Engagement dengan Psychological Safety sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JM/>
- Riatmaja, D. S., Gusneli, Wardhani, E. N. K., Sugiharti, & Muafiqie. (2024). Pengaruh Organizational Based Self Esteem dan Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Koperasi Guyub Rukun Kelurahan Semaki. *JIMEA Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 8(2).
- Rohmah, P. (2024). Work Engagement: The Role of Social Support in Moderating Job Efficacy and Stress in Elementary School Teachers Keterikatan Kerja: Peran Dukungan Sosial dalam Memoderasi Efikasi dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 13(2), 173–179. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i2>
- Salsabila, N. (2023). GHRM GREEN SELF EFFICACY GREEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP GREEN CREATIVITY PERUSAHAAN LOGISTIK. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(1), 2023.
- Siahaan, J., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2023). The influence of Perceived Organizational Support and work engagement on employee performance (A Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office). *Marginal*

- Journal of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 3(1), 95–106.
<https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Sofyan, M. M., & Kamelia, K. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKKPMD) Provinsi Jawa Barat. *Jurnal RASI*, 1(2), 133–143. <https://doi.org/10.52496/rasi.v1i2.44>
- Stephani, D., Kurniawan, J. E., Ellya, J., & Fakultas Psikologi, K. (2018). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2).
- Sugianto, T. E., & Nugrahaningsih, T. H. (2024). Matching kepribadian least dan most mahasiswa program studi manajemen menggunakan DISC Personality Test. *JIMEA Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 8(2), 337–355.
- Takhsha, M., Barahimi, N., Adelpannah, A., & Salehzadeh, R. (2020). The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence. *Journal of Workplace Learning*, 32(6), 417–435. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2019-0088>
- Taneu, N., & Yuliasesti DS, Rr. E. (2023). Work Engagement: Psychological Well-Being dan Perceived Organizational Support Perawat di Daerah 3T. *Psyche 165 Journal*, 175–182. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.264>
- Trilolita, V., Ardi, P., Siti, E., Cahyo, A. M., & Sulisty, W. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 52, Issue 1).
- Utari, H. D., Prakoso, H., Sofianna, V., Psikologi, P. P., & Psikologi, F. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Produksi. *Prosiding Psikologi*, 7(1), 134–139. <https://doi.org/10.29313/.v7i1.25972>
- Vipyana, B., & Syah, T. Y. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap self efficacy, work engagement dan career satisfaction pada pegawai rumah sakit di Jakarta. *Judicious*, 4(1), 38–49. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>
- Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1987–2006. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2019-0869>

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Output Outer Convergent Validity dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Pernyataan	Outer Loadings
Perceived Organizational Support	Perhatian yang sama atau setara kepada karyawan.	0,726 (VALID)
	Beban kerja yang cocok dengan kemampuan	0,784 (VALID)
	Kesempatan untuk menjadi lebih maju	0,756 (VALID)
	Kesediaan pimpinan untuk mendengarkan ketika ada masalah pekerjaan	0,614 (VALID)
	Dukungan dari pimpinan untuk memaksimalkan pekerjaan	0,760 (VALID)
	Peluang promosi jabatan jika kinerja sangat baik	0,664 (VALID)
	Fasilitas data base yang memadai untuk karyawan memantau pengaduan yang masuk dengan mudah	0,765 (VALID)
	Lingkungan yang aktif seperti team reaksi cepat (TRC) untuk menindaklanjuti laporan yang masuk	0,607 (VALID)
Organizational Based Self Esteem	Lingkungan bekerja memberikan dukungan terhadap apa yang dilakukan untuk organisasi ini.	0,718 (VALID)
	Percaya bahwa organisasi memberikan perlindungan dan dukungan ketika karyawan memperjuangkan hal yang positif bagi organisasi meski terkadang berisiko atau bertentangan dengan pandangan umum.	0,626 (VALID)
	Percaya adanya komunikasi dua arah terkait PHK	0,702 (VALID)
	Yakin pekerjaan dapat bersinergi dengan lainnya	0,656 (VALID)
	Optimis bahwa apa yang saya lakukan ini sudah memuaskan pihak-pihak yang bekerja sama dan terlibat dengan pekerjaan saya.	0,790 (VALID)
	Yakin apa yang saya sampaikan dan lakukan dipekerjaan saya akan berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan di organisasi.	0,792 (VALID)
	Yakin bahwa keberadaan saya saat ini berperan penting bagi Dinas Sosial.	0,814 (VALID)
Work Engagement	Perasaan bersemangat setiap hari	0,784 (VALID)

Pekerjaan yang lakukan di Dinas Sosial sudah saya lakukan dengan tekun dan teliti	0,706 (VALID)
Merasa antusias dalam aktifitas kerja.	0,762 (VALID)
Bangga atas apa telah dilakukan.	0,744 (VALID)
Pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang penting buat saya.	0,736 (VALID)
Ketika sedang bekerja, saya merasa bahagia apabila melakukannya dengan sepenuh hati.	0,697 (VALID)

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 2. Nilai Kriteria Cross Loading

INDIKATOR	DO	KD	KK
POS1	0,726	0,374	0,225
POS4	0,784	0,451	0,258
POS5	0,756	0,393	0,266
POS6	0,614	0,298	0,218
POS11	0,664	0,241	0,167
POS13	0,765	0,419	0,362
POS14	0,607	0,351	0,289
OBSE6	0,242	0,718	0,177
OBSE7	0,271	0,626	0,211
OBSE8	0,423	0,702	0,353
OBSE11	0,315	0,656	0,242
OBSE12	0,468	0,790	0,348
OBSE13	0,437	0,792	0,369
OBSE18	0,421	0,814	0,488
WE 3	0,412	0,390	0,784
WE 4	0,221	0,302	0,706
WE 5	0,346	0,398	0,762
WE 6	0,269	0,321	0,744
WE 8	0,189	0,283	0,736
WE10	0,242	0,321	0,697

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 3. Nilai Kriteria Fornell Locker

Indikator	Keyakinan Diri	Dukungan Organisasi	keterlibatan kerja
Keyakinan Diri	0,731		
PDukungan Organisasi	0,524	0,713	
Keterlibatan kerja	0,395	0,463	0,739

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
<i>KD</i>	0. 859	0. 889	Reliabel
<i>DO</i>	0. 861	0. 891	Reliabel
<i>KK</i>	0. 835	0. 878	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024.

Tabel 5. Uji R- Square.

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>KK</i>	0, 246	0, 230

Sumber : Data Primer, 2024.

Tabel 6. Nilai uji *Q- Squares*

Variable	<i>Q-Square</i>
<i>KK</i>	0, 114

Sumber : Data Primer, 2024.

Tabel 7. Uji Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Hasil Hubungan
<i>DO - KK</i>	0, 210	Positif
<i>KD - KK</i>	0, 352	Positif

Sumber : Data Primer, 2024.

Tabel 8. Uji Hipotesiss

		T - Statistis	P - Values	Keterangan	
H1	<i>DO → KK</i>	2, 249	0, 025	Signifikan	Diterima
H2	<i>KD → KK</i>	3, 439	0, 001	Signifikan	Diterima

Sumber: Data Primer, 2024.