

BAB V PENUTUP

5.1. Bahasan

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 Tau-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 yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 4.3 yang 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. Namun, Ketika bekerja dikantor tentunya kondisi lingkungan akan lebih kondusif karena memang lingkungan kantor akan diatur sedemikian rupa untuk *setting* bekerja jika dibandingkan dengan kondisi dirumah. 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 perusahaannya menjadi baik dan nantinya akan berdampak ke *work engagement* dari karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan sumbangan efektif pada penelitian ini sebesar sebesar 31,9%, atau bisa dikatakan bahwa *perceived organizational support* memberikan pengaruh sebesar 31,9% kepada *work engagement* karyawan yang melakukan WFH. Lalu, sebanyak 68,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh peneliti lain. (Ningsih et al., 2017) dalam publikasinya yang berjudul “Hubungan Antara *Perceived organizational support* Dengan *Work engagement* Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah X” 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 et al., 2019) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin” 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. Namun 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 tentunya memiliki beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaannya. Beberapa keterbatasan pada penelitian ini antara lain.

1. Perubahan kriteria informan dari WFH *full* menjadi WFH tidak harus *full*

Diawal penelitian diharapkan populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang melakukan WFH *full*, namun karena munculnya peraturan baru dari pemerintah yang sudah mengizinkan perusahaan bekerja di kantor kembali, sehingga jumlah subjek dengan kriteria WFH *full* sudah mulai jarang ditemukan. Hasil dari yang seharusnya peneliti dapatkan juga mungkin bisa berbeda karena

awalnya harapannya adalah karyawan WFH *full* sehingga tidak ada pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan secara langsung namun akhirnya peneliti mengambil data pada subjek yang WFH tidak harus *full*. Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas subjek memiliki *work engagement* yang tinggi kemungkinan karena sudah tidak WFH *full*.

5.2. Simpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh, peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* pada karyawan yang melakukan *work from home*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis non-parametrik *Kendall's Tau-b* yang menunjukkan hasil Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 31,9%, sehingga untuk sisanya yaitu 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job characteristic, reward and recognition & distributive justice - procedural justice*. Kedua variabel yang diteliti 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.

5.3. Saran

Peneliti memiliki beberapa saran yang dapat berguna terkait penelitian ini.

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memberikan dukungan yang lebih terhadap karyawan yang sedang melakukan WFH agar karyawan bisa tetap *engage* dengan pekerjaannya walaupun tidak bekerja di kantor.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya mungkin dapat memperluas cakupan wilayah dalam melakukan penelitian agar data yang didapat bisa lebih luas. Peneliti selanjutnya juga bisa mengkaji faktor lain yang mungkin memiliki hubungan dengan *work engagement*.

3. Bagi karyawan

Bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi diharapkan dapat terus dipertahankan dengan membentuk lingkungan yang positif di lingkungan kerja, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang baik bagi individu maupun perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah diharapkan mampu merubah sikap atau pandangannya terhadap perusahaan agar dapat *engage* dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Dasar-dasar Psikometrika* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- 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* (Vol. 1, pp. 389–411). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- 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>
- Covid19.go.id. (2021). Peta Sebaran. *Diakses Dari* <https://Covid19.Go.Id/Peta-Sebaran>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Ginting, E. Y. P. B. (2017). *Hubungan Antara Perceived organizational support Dengan Employee Engagement Pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabanjahe*.
- Handoyo, A. S. R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job Stress & Employee Engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28(2).
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement at Work* (Vol. 33, Issue 4).

- 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. *Diakses Pada 18 Maret 2021, Dari <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*.
- Mufarrikah, 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>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived organizational support*) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(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*.

- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual a Step by Step Guide to Data Analys Using IBM SPSS 5th Edition* (5th ed.). McGraw-Hill.
- 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).
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 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>
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan Bumn Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2).
- 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.
- Worldometers.info. (2021). Coronavirus Cases. *Diakses Dari* [Https://Www.Worldometers.Info/Coronavirus](https://www.worldometers.info/coronavirus).
- Yunara, A. A., Widawati, L., & Dwarawati, D. (2019). Hubungan *Perceived organizational support* dengan Work Engagement pada Mandor di Perusahaan “X” BKPH “Y” KPH Bogor. *Prosiding Psikologi*, 5(2).