

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT X

Raka Sebastian Fajardika¹ ps17.rakafajardika@mhs.ubpkarawang.ac.id

Linda Mora Siregar² linda.siregar@ubpkarawang.ac.id

Arif Rahman Hakim³ arif.hakim@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement. Karyawan merupakan salah satu aset penting yang berperan bagi efektivitas organisasi. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang tidak hanya pintar, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan perlakuan lebih bagi organisasi, atau biasa dikatakan dengan karyawan yang memiliki employee engagement. Karyawan yang memiliki engagement yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan. Penelitian melibatkan 201 karyawan PT X dengan menggunakan teknik sampling kuota (nonprobability). Pengumpulan data dengan menggunakan skala Persepsi Dukungan Organisasi (POS) ($\alpha = 0,938$) dan skala employee engagement ($\alpha = 0,945$). Hipotesis penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan employee engagement, dibuktikan dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Di dalam penelitian ini, persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan cukup efektif sebesar 27,2% pada employee engagement.

Kata Kunci: Perceived organizational support, employee engagement

Abstract. This research was conducted in order to determine empirically the effect of perceived organizational support against employee engagement. Employees are one of the most important assets which contribute to the effectiveness of the company. The employee in question is an employee who is not only smart, but also loyal, committed, and willing to contribute better treatment, or in other words, employees with employee engagement. Research involved 201 employees of PT X using a quota sampling technique (nonprobability). Data collection was conducted based on Perceived Organizational Support Scale/POS ($\alpha = 0.938$) and Employee Engagement Scale ($\alpha = 0.945$). The hypothesis of the research is to find out the role of perceived organizational support to employee engagement. Data were analyzed using simple regression. The result shows a positive correlation between perceived organizational support and employee engagement, proven by significant value $0,000 < 0,05$. It means that the hypothesis has been accepted. In the research, perceived organizational support contributed effectively as enough as 27,2% to employee engagement.

Keywords: Perceived organizational support, employee engagement

Pengantar

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Pentingnya sumber daya manusia serta manajemen sumber daya manusia dalam hal daya saing dan kinerja organisasi atau perusahaan perlu dipahami, karena mengelola manusia adalah tugas yang sangat kompleks. Menurut Febriansyah (2020) manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai struktur formal dan legal untuk mengakomodasi dan memfasilitasi karyawan dalam sistem organisasi struktural. Menurut Cahyani (2017) dunia bisnis tanpa disadari berubah sangat cepat, perubahan yang terjadi dapat dilihat dari teknologi, sosiokultural, politik, hukum, pasar dan ekonomi. Perubahan itu adalah pemicu pengembangan internal perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang andal dan kompeten dibidangnya sehingga perusahaan dapat memaksimalkan peluang dalam menghadapi berbagai tantangan.

Tantangan revolusi industri 4.0 sudah menjadi bagian dari kita semua, yang pada akhirnya, semua perubahan itu mendorong seluruh masyarakat untuk bersinergi dengan mengubah perilaku dan cara bekerja. Revolusi industri 4.0 tidak hanya mengubah industri, namun juga pekerjaan, cara berkomunikasi, berbelanja, bertransaksi, hingga gaya hidup. Oleh karena itu, selain mempertahankan eksistensi usaha, pelaku bisnis juga dihimbau agar memberikan dukungan dan pelatihan agar generasi muda bangsa terus mengikuti perkembangan dunia digital (Amalina, 2019).

Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan, karena karyawan adalah penggerak perusahaan itu sendiri. *Employee engagement* adalah gagasan yang menarik, dimana karyawan menjadi bersemangat dan terlibat di dalamnya, serta bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya, juga menjadi proaktif dalam mengejar hal itu. *Employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang. *Employee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan pada kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan (Febriansyah, 2020).

Employee engagement merupakan aspek yang sangat penting dan masih relevan hingga kini. Terlebih, dalam dunia industri dan perusahaan saat ini didominasi oleh pekerja milenial. Menurut Assad (2017), diperkirakan tahun 2025 nanti generasi Y atau generasi milenial akan mendominasi porsi tenaga kerja sebanyak 75% di seluruh dunia. Generasi Y yang akan mulai menduduki atau memasuki dunia kerja akan memberikan efek yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Menurut Mannheim (dalam Yanuar, 2016) mengatakan bahwa generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Generasi yang lahir setelah generasi X ini, saat ini memiliki rentang usia dari 21 hingga 42 tahun. Menurut data Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2018 mencatat bahwa jumlah generasi Y hingga kini mencapai 82 juta orang dari total kurang lebih 271 juta atau sekitar 34% dari penduduk Indonesia. Peneliti memilih generasi Y untuk menjadi subjek dan generasi ini selanjutnya akan disebut generasi milenial.

Dale Carnegie Indonesia mengadakan sebuah survey mengenai *employee engagement among millennials* (Dina, 2017) menyebutkan hanya 25% tenaga kerja milenial yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka yang tidak sepenuhnya terlibat dalam komitmen dengan perusahaan lebih fokus pada pengerjaan tugas alias yang penting selesai. Hal tersebut didukung dengan adanya hasil dari studi yang dilakukan di enam kota besar di Indonesia dalam artikel yang ditulis oleh Anjani (2017). Hasilnya cukup mengejutkan, terungkap hanya satu dari empat milenial yang bekerja secara total atau benar-benar melibatkan diri pada karier mereka. Pengelolaan sumber daya manusia dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi

sebuah tantangan baru, dimana perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan daya tarik dan daya dorong internal yang nyata bagi karyawan, terutama karyawan generasi milenial.

Tidak selamanya buruk, generasi milenial juga memiliki banyak nilai lebih, seperti yang dikatakan Faridah Lim (dalam Priherdityo, 2016) bahwa generasi milenial adalah generasi yang sangat kreatif dan cepat belajar yang sebenarnya dapat menjadi poin positif bagi perusahaan dengan cara memanfaatkan kreativitas generasi ini. Perusahaan pun sudah sadar bahwa karakter pekerja saat ini yaitu generasi milenial adalah generasi kutu loncat. Hal tersebut ditanggapi oleh Joshua Siregar selaku Director National Marketing Dale Carnegie Indonesia (dalam Dina, 2017) mengatakan studi menunjukkan 9% karyawan milenial menolak terlibat/*disengaged* dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66% tenaga kerja milenial hanya terlibat sebagian/*partially-engaged*. Tentunya mengkhawatirkan, sebab golongan ini bisa berpindah menjadi golongan yang menolak untuk terlibat sepenuhnya jika perusahaan tidak lekas mengambil langkah antisipasi.

Menurut Saks (dalam Mujiasih, 2015) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, *reward* dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu antara lain menurut Ahmad (2014) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut Susanti dan Margareta (2013) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *perceived organizational support* tinggi mungkin menjadi lebih terikat (*engage*) pada pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma-norma pertukaran dari *Social Exchange of Theory* (SET) dalam membantu organisasi mencapai tujuan.

Menurut Eisenberger (dalam Wahab, 2018) menyebutkan *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya. Menurut Fatdina (dalam Wahab, 2018) *perceived organizational support* dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Perceived organizational support ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Menurut penelitian Rhoades (dalam Mujiasih, 2015) menemukan bahwa *perceived organizational support* merupakan kontribusi dari *affective commitment*. Lalu penelitian Eisenberger (dalam Yih & Htaik, 2011) menyatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik.

Berdasarkan hal-hal yang sudah dijelaskan di atas, maka sumber daya merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Perlunya keterikatan (*engagement*) serta persepsi dukungan organisasi demi terciptanya sumber daya manusia yang aktif, unggul, serta memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja. Tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan juga dapat bergantung pada faktor sumber daya manusia sebagai subjek yang melakukan aktivitas kerja dan bisnis perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di PT X dengan jumlah karyawan sebanyak 471 orang, dengan laki-laki sebanyak 431 orang dan perempuan 39 orang, sebanyak 85% diantaranya adalah karyawan generasi milenial. Data tersebut peneliti dapatkan dari Pimpinan Unit Kerja (PUK) PT X, setidaknya selama *fiscal year 2019* ada kurang lebih 34 orang yang harus mendapat konseling oleh PUK karena telah melakukan perilaku indisipliner yang sudah tercantum pada buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebanyak 9 orang bermasalah terkait sering tidak absen saat masuk, 3 orang pemalsuan surat keterangan dokter, 12 orang absensi tanpa keterangan dan 10 orang terkait pelanggaran peraturan di masing-masing seksi. Sebanyak 34 orang tersebut merupakan karyawan dengan rentang usia 23-34 tahun dan termasuk pada generasi milenial.

Selain itu, berdasarkan hasil survey *employee engagement* dan kepuasan kerja yang dilakukan satu kali dalam satu tahun, yaitu pada tahun 2017 yang dirilis melalui majalah lintasan bulanan. Dalam kesimpulan survey tersebut terdapat dua indikator yang perlu diperhatikan, yaitu pada indikator lingkungan kerja, khususnya hubungan antar bagian dan hubungan dengan atasan. Dua indikator tersebut berada dibawah indeks rata-rata, yaitu 79.79% dan 78.59% dari 80% indeks yang ditargetkan. Berdasarkan data tersebut maka peneliti memilih PT X sebagai tempat penelitian.

Landasan Teori

Employee Engagement

Menurut Hughes dan Rog (dalam Wahab, 2018), *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan. Mc Phie (dalam Mustika, 2017) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah hubungan kuat antara karyawan dan pekerjaan mereka, atau orang-orang tempat ia bekerja. Karyawan tersebut menemukan makna pribadi dalam pekerjaan mereka, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang mereka lakukan untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Schaufeli (dalam Kartono, 2017) menjelaskan *employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu: (a) *Vigor*, atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus enerjik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi berbagai macam kesulitan atau kegagalan ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan *resiliensi* mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dipekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. (b) *Dedication*, ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, inspirasi dan kebanggaan. Pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan suatu usaha untuk mencapai tujuan. (c) *Absorption*, ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut Marciano (dalam Purtunjung, 2017) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *employee engagement*, yaitu: (a) *Recognition* (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian *reward* diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan mengakui anggota tim berhak mendapatkannya. (b) *Empowerment* (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko. (c) *Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum. (d) *Partnering* (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi

dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan. (e) *Expectations* (harapan), dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab. (f) *Considerations* (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi. (g) *Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan *skill* dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

Menurut Wahab (2018) *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi), dimana pola *perceived organizational support* mampu mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap terikat (*engage*), berkomitmen, kepuasan kerja hingga kebanggaan pada perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan komitmen pada tujuan.

Perceived Organizational Support

Menurut Eisenberger (dalam Mangundjaya, 2011) menyatakan *perceived organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa *organizational support* yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Menurut Bakker (dalam Mujasih, 2015) *perceived organizational support* merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan.

Menurut Allen & Brady (dalam Baliartati 2016) *perceived organizational support* memiliki tiga aspek, yaitu: (a) Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, bila organisasi melihat ide karyawan dan menggunakannya, maka persepsi karyawan menjadi positif. Sebaliknya, persepsi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari manajemen tertinggi. (b) Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah, bila organisasi tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang sedang terlibat masalah, hal ini menyebabkan karyawan melihat tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan. (c) Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan, karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian atau metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial PT X. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT X dengan usia 21-42 tahun serta memiliki minimal pengalaman bekerja selama 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 201 orang.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *quota sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kuota yang tujuannya adalah mengambil sampel sebanyak jumlah tertentu yang dianggap dapat merefleksikan ciri populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebar melalui *google form*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *perceived organizational support* dan skala *employee engagement*. Total item pada skala *perceived organizational support* sebanyak 42 item, dan total item pada skala *employee engagement* sebanyak 30 item. Pada skala *employee engagement* mendapatkan nilai reliabilitas 0,938 dan pada skala *perceived organizational support* mendapatkan nilai reliabilitas 0,935.

Hasil Dan Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial PT X. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial di PT X dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Margareta (2013), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *perceived organizational support* tinggi mungkin menjadi lebih terikat (*engage*) pada pekerjaan serta membantu organisasi mencapai tujuan.

Untuk mengetahui peranan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* maka dilakukan uji linieritas. Setelah dilakukan uji linieritas, menghasilkan perbandingan nilai *deviation from linearity sig.* $>0,05$ dengan nilai $0,315 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Dari hasil analisis data uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* yang dilihat menggunakan *R square* menunjukkan angka 0,272 yang berarti bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* sebesar 27,2% ($R^2 = 0,227$) dan 72,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2014), yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Menurut Eisenberger (dalam Yih & Htaik, 2011) menyatakan bahwa karyawan yang menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan memberikan persepsi sejauh mana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan sosioekonomi mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasinya dengan baik. Analisis skala *perceived organizational support* pada penelitian ini menunjukkan dominasi kategori tinggi dengan presentase 63,7% dengan sebanyak 128 orang, lalu kategori sedang sebanyak 36,3% dengan 73 orang dan tidak ada subjek yang memiliki *perceived organizational support* rendah.

Menurut Ahmadi, Tavakoli dan Heidary (dalam Andriani, 2017) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *perceived organizational support*, maka semakin rendah tingkat *employee engagement*. *Perceived organizational support* positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi karyawan yang memiliki *engagement* tinggi. Hal tersebut sesuai dengan data yang sudah didapatkan pada penelitian ini. Pada skala *employee engagement* menunjukkan dominasi pada kategori tinggi sebanyak 78.1% dengan jumlah 157 orang,

lalu kategori sedang sebanyak 21,4% dengan 43 orang dan hanya ada 0,5% atau 1 orang saja yang memiliki *employee engagement* yang rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial PT X. Hal itu dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. *Perceived organizational support* dan *employee engagement* pada karyawan generasi milenial PT X berada pada kategori tinggi dengan presentase 63,7% untuk *perceived organizational support* dan 78,1% untuk *employee engagement*.

Kepustakaan

Ahmad, F. A. (2014). Impact of transformational leadership on employee motivation in telecommunication centre. *Journal of Management*, 2(2).

Andriani. & Julita. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, 16(1).

Anjani, R. (Oktober, 2017). Hanya 25% milenial yang totalitas pada pekerjaan, selebihnya?. Wolipop. <https://wolipop.detik.com/work-and-money/d-3700507/riset-hanya-25-milenial-yang-totalitas-pada-pekerjaan-selebihnya>.

Assad, M. (2017). *Breakthrough*. Jakarta: Gramedia.

Baliartati, B. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tri Sakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1).

BPS. (2015). Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kabupaten Karawang. Karawang. <https://www.karawangkab.bps.co.id>.

Cahyani, H. (2017). *The influence of leadership style to employee engagement for generation Y (case study: PT Pupuk Kalimantan Timur)*. Tesis .Bandung: Master of Business Administration Program School of Business and Management Institut Teknologi Bandung.

Dina, K. (Oktober, 2017). Dale Carnegie: hanya 25 persen milenial terlibat sepenuhnya dengan perusahaan. Warta Ekonomi. <https://wartaekonomi.co.id/read159360/dale-carnegie-hanya-25-persen-milenial-terlibat-sepenuhnya-dengan-perusahaan>.

Febriansyah, H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement*. Bandung: Prenamedia Group.

Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout; pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.

- Mangundjaya, W. (2011). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Mustika, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1).
- Priherdityo, E. (Desember, 2016). *Generasi kutu loncat pengubah gaya kerja*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup-20161215174236-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>.
- Purtunjung, A. (2017). Hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan PTP Nusantara VIII (PERSERO) Dayeuh Manggung Garut, Jawa Barat. *Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Susanti. & Margareta. (2013). Anteseden dan konsekuensi employee engagement: studi pada industri perbankan. *ISSN 978-979-19940 Nasional dan Call Paper, Universitas Kristen Maranatha*, 2-6.
- Wahab, F. (2018). Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement pada karyawan. *Motivasi*, 6(1), 162-172.
- Yanuar. (2016). Theoretical review: teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 18(9).
- Yih, & Htaik. (2011). The impact of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment on job performance in hotel industry. *The 11 International DSI*, 12(14).