

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA GEN Z

Deby Handayani

²Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Barat, 081364381664

¹debyhandayani45@gmail.com

Abstract

The world of work is generally dominated by generation Z who have unique characteristics. But on the other hand, generation Z has a lower level of engagement compared to other generations. This study aims to see the effect of perceived organizational support on employee engagement. Data from this study were collected by distributing questionnaires to 330 generation Z people. The results of the study showed that there was a positive and significant effect of the variables perceived organizational support and on employee engagement.

Keywords: *perceived organizational support, employee engagement, gen Z*

Abstrak

Dunia kerja umumnya didominasi oleh generasi Z yang memiliki karakteristik unik. Tetapi disisi lain gen Z memiliki tingkat engage yang kurang dibanding generasi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* karyawan. Data dari penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 330 orang gen Z. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: *perceived organizational support, employee engagement, gen Z*

© 2025 Jurnal Pustaka Aktiva

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan untuk menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual, dan setiap perusahaan beroperasi dengan menggunakan sumber dayanya agar dapat menghasilkan nilai jual. Sumber daya manusia merupakan komponen mendasar dalam upaya membawa perusahaan menuju keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang harus diperhatikan suatu perusahaan. Berhasilnya atau tidak suatu perusahaan itu bergantung pada karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut[1].

Menurut harian Kompas pada saat ini dunia kerja diisi oleh beberapa generasi diantaranya generasi

Baby Boomer yang berumur 56-74 tahun sebesar 11.56%. generasi X yang berumur 40-55 tahun sebesar 21.88 %, generasi milenial yang berumur 24-39 tahun sebesar 25.78% dan sisanya di dominasi oleh generasi Z yang berumur 18-23 tahun. Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 sampai dengan 2012 mendominasi komposisi penduduk Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari populasi Indonesia. Dari populasi generasi Z tersebut umumnya telah memasuki dunia kerja yang membawa perspektif dan budaya yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya. Generasi Z mempunyai perspektif unik tentang bekerja yang mendorong perusahaan untuk

beradaptasi agar bisa menarik dan mempertahankan talenta muda [10]

Generasi Z dicirikan oleh kefasihan teknologi, mudah bergaul, ekspresif, kemampuan multitasking, kecenderungan beralih dengan cepat, dan hasrat untuk berbagi[10]. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan digital yang modern, generasi ini menunjukkan sifat-sifat yang unik dibandingkan dengan generasi lainnya. Di tempat kerja, mereka dipandang sebagai orang yang kreatif, proaktif, dan selalu *update*[7]. Potensi luar biasa Generasi Z khususnya dalam inovasi digital dan dorongan mereka untuk mencapai stabilitas keuangan menjanjikan kontribusi signifikan dan manfaat jangka panjang bagi organisasi ataupun perusahaan. Namun sebaliknya, sebuah penelitian mengungkapkan bahwa karyawan Gen Z cenderung memiliki masa kerja dua pertiga lebih pendek dari generasi sebelumnya. Penelitian lain oleh Limon tahun 2019 juga menyatakan bahwa anggota Gen Z tiga kali lebih mungkin untuk berganti pekerjaan. Data Hay Group dari tahun 2018 menunjukkan bahwa di antara 700 karyawan di 19 negara, sebanyak 192 juta berhenti dari pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan kurangnya komitmen di antara karyawan Generasi Z yang dikenal dengan istilah *employee engagement* yang sering dikaitkan dengan ketidakpuasan terhadap perusahaan yang gagal mengembangkan bakat mereka secara efektif [6].

Tingkat keterikatan kerja khususnya pada generasi Z merupakan salah satu permasalahan yang terjadi saat sekarang ini. Hal ini didukung oleh survei Gallup tahun 2023 yang mengungkapkan bahwa 25% pegawai di Indonesia memiliki keterikatan kerja, sedangkan 69% tidak memiliki keterikatan kerja, dan sekitar 6% secara aktif tidak terlibat dan terlepas dari pekerjaan mereka. Laporan survei tahun 2018 oleh Survei Keterikatan Pegawai Universitas Indonesia (LPTUI) terhadap pegawai negeri sipil juga menunjukkan bahwa hanya 24% yang memiliki keterikatan kerja yang baik, sedangkan 76% memiliki keterikatan kerja yang buruk. Selain itu, sebanyak 30% pegawai memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, sedangkan 70% memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa banyak pegawai masih kurang memiliki keterikatan kerja yang cukup dalam pekerjaannya [9]

Employee engagement atau keterlibatan karyawan adalah masalah vital bagi pemimpin organisasi karena karyawan adalah aset inti dari suatu organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam

organisasi[5]. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya [5]. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila karyawan tidak menjalin hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan tidak akan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya tersebut [4].

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Sementara itu tujuan penelitian adalah untuk mengetahui *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

1.1. Employee Engagement

Organisasi dapat berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuan apabila karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Tindakan setiap karyawan akan selalu meningkat apabila karyawan tersebut memiliki perasaan positif dan rasa terikat yang tinggi terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan diakui sebagai hal penting untuk efektivitas organisasi dan faktor dalam mencapai inovasi dan daya saing [4]. Keterlibatan karyawan adalah kekuatan positif yang memotivasi dan menghubungkan karyawan organisasi mereka, baik secara emosional, kognitif atau fisi

Employee engagement merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi [3]. Hal ini menunjukkan ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya maka mereka cenderung lebih baik sehingga memberi dampak positif pada perusahaannya. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi memiliki profitabilitas lebih besar dibandingkan perusahaan yang memiliki *engagement* yang rendah [6]. Dengan keterlibatan karyawan maka karyawan adalah lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen pada organisasi mereka, memiliki niat lebih rendah untuk berhenti[1]

1.2. Perceived Organizational Support

Perceived organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan [8]. Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi.

Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi

Dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan secara psikologis dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Pertama, dukungan organisasi akan membuat seorang karyawan mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu untuk pencapaian organisasi. Kedua, dukungan organisasi dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan pada karyawan untuk menyatukan status dan peran keanggotaan dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasi memberikan kepercayaan bahwa organisasi mengetahui dan menghargai prestasi kerja karyawan. Pengaruh psikologis yang ditimbulkan oleh dukungan organisasi pada karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dalam diri karyawan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Variable employee engagement memiliki 16 indikator sesuai yang dinyatakan oleh (Schaufeli, 2013)

Sedangkan variable perceived organizational support menggunakan 8 indikator sesuai dengan yang dinyatakan dengan Eisenberg.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah gen z. sementara itu teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling dengan kriteria responden lahir tahun 1997-2012 dan responden sudah pernah bekerja atau sedang bekerja

Untuk menjawab pertanyaan penelitian digunakan analisis regresi linear sederhana.

3. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui google form selanjutnya dilakukan analisis sebagai berikut

3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dari 8 item pernyataan pada variable perceived organizational support dan 16 item pernyataan dari variable employee engagement diperoleh nilai r hitung lebih besar daripada rtabel yang artinya masing-masing item pernyataan dikatakan valid. Sementara itu nilai Cronbach alpha masing-masing yaitu 0.795 dan 0.769 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.60 yang artinya variable-variabel tersebut reliabel

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan diantaranya uji normalitas dan uji heterokedasitas. Dari hasil analisis data diperoleh data tersebut normal dan tidak terjadi heterokedasitas.

3.4 Analisis Korelasi dan Regresi

Nilai korelasi antarvariabel dinyatakan dengan nilai 0.894 yang artinya hubungan antara variable perceived organizational support dengan employee engagement memiliki hubungan yang kuat. Sementara itu model regresi yang diperoleh yaitu $Y = 121.65 + 4.156X_1$

Dari model regresi dan nilai korelasi dapat kita ketahui antara variable perceived organizational support dengan employee engagement memiliki hubungan searah yang artinya jika perceived organizational support meningkat maka tingkat employee engagement juga akan meningkat.

3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji T yang berguna untuk mengetahui apakah variable bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada pengujian hipotesis ini diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya variable perceived organizational support berpengaruh terhadap employee engagement

3.6 Koefisien Determinasi

Nilai R squares yang lebih dikenal dengan koefisien determinasi diperoleh 0.772 yang artinya 77.2% variable perceived organizational support berpengaruh terhadap employee engagement, sisanya 22.8% dipengaruhi oleh factor lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada gen Z, dapat diambil kesimpulan yaitu *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada gen Z

Daftar Rujukan

- [1] Fauziah, F. (2016). Pengaruh Employee Engagement. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/growth.v1i01.166>
- [2] Ferawati, N. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Employee Engagement in Generation Z DKI Jakarta. *Journal Manajemen and Business*, 1(01), <https://doi.org/10.59422/CBO9781107415324.004>
- [3] Ghozali, I. (2015). *Analisis Multivariate dengan*

Programa SPSS.

- [4] Krismanto, D., Saluy, A & Perkasa, D. (2025). A literature Review On The Impact Of Perceived Organizational Support On Work Meaningsfulness, Engagement, And Perceived Stress. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(12), 281-292. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i2.8411>
- [5] Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>
- [6] Prusek, S., & Turek, M. (2018). Improving the management of a mining enterprise a condition for increasing the efficiency of hard coal production. *Inzynieria Mineralna*, 2018(2), 73–80. <https://doi.org/10.29227/IM-2018-02-09>
- [7] Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- [8] Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15–35. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- [9] Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2013. R. M. for B., & Ltd, U. K. J. W. & S. (n.d.). 2003 *UMA SEKARAN RESEARCH METHOD for business*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [10] Yusa, V. De, & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>
