Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (JAKMAN)
ISSN2716-0807, Vol 4 No 3, 2023, 185-194 https://doi.org/10.35912/jakman.v4i3.1290

Pengaruh Perceived Organizational Support, Contigency Reward Behaviour terhadap Work Engagement (*The Effect of Perceived Organizational Support, Contingent Reward Behavior on Work Engagement*)

Fildzah Aleyda[1], Dita Oki Berliyanti[2]
Univesitas Trisakti, Jakarta Barat[1,2]
fiildzaah@gmail.com[1], dita.oki@trisakti.ac.id[2]

Riwayat Artikel
Diterima pada 7 Agustus 2022
Revisi 1 pada 8 September 2022
Revisi 2 pada 14 Desember 2022
Revisi 3 pada 24 Januari 2023
Disetujui pada 26 Januari 2023

Abstract
Purpose: This study aimed to analyze and explore the presence of perceived organizational support and contingent reward behavior in work engagement case studies of employees in PT Pelabuhan Indonesia.
Methodology: The sample used in this study was purposive by distributing questionnaires online to 70 employees at PT Pelabuhan, Indonesia. The data analysis method was a simple regression method using SPSS version 25.
Results: The results showed that perceived organizational support and contingent reward behavior had a positive and significant effect on work engagement in a case study of employees in PT Pelabuhan Indonesia.
Limitations: This study involved only 70 employees at PT Pelabuhan Indonesia as respondents. In this study, only contingency reward behavior and perceived organizational support were used as independent variables. Work engagement is the dependent variable.
Contribution: The findings of this study are useful in providing and becoming a source of information about the influence of perceived organizational support and contingent reward behavior, and can be applied by PT Pelabuhan Indonesia so that they can pay more attention to employees by implementing contingent reward behavior and perceived organizational support so that workers will feel valued in working at PT. Pelabuhan Indonesia feels that the workforce is prioritized, gets motivated, and can be rewarded according to performance to achieve company goals. This will have an impact on increasing work engagement in PT Pelabuhan, Indonesia.
Keywords: *Contigency Reward Behaviour, Perceived Oranizational Support, Work Engagement*
How To Cite: Aleyda, F., Berliyanti, D.O. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Contigency Reward Behaviour terhadap Work Engagement. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 4(3), 185-194.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu dari faktor yang krusial bagi keberlangsungan operasional setiap perusahaan. Sumber daya didefinisikan seperti seni dan ilmu yang mengatur tautan dan tugas tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Faktor manusia dengan adanya karakter yang sangat beragam menciptakan lingkungan kerja yang berbeda untuk setiap perusahaan, kondisi tersebut mendorong setiap perusahaan untuk mempersiapkan tenaga kerjanya dengan baik, agar perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilakukan dengan sukses maka sumber daya yang dimiliki harus digunakan semaksimal dan seoptimal mungkin. Biasanya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang aktif berkontibusi, bertanggung jawab, kompeten terhadap pekerjaannya, inisiatif, dan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. PT. Pelabuhan Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara

dalam sektor perhubungan yang bergerak pada bidang jasa kepelabuhan dan logistik. Awalnya dalam mengelola kepelabuhanan yang ada di Indonesia, terbentuk empat pelindo yang terbagi berdasarkan wilayah yang berbeda, yaitu Pelindo 1, Pelindo 2, Pelindo 3, dan Pelindo 4. Namun saat ini terdapat perubahan yaitu berupa integrasi atau *Merger* keempat Pelindo menjadi satu. Sehingga Pelindo II merubah namanya sebagai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo. Perubahan dan pembentukan ini bertujuan agar dapat meningkatkan kapasitas pelayanan pada Pelabuhan Indonesia dan efisiensi usaha. Untuk itu dengan adanya perubahan tersebut dalam menjalankan perusahaannya (*Pelindo Profil Perusahaan*, n.d.). PT Pelabuhan Indonesia berusaha untuk dapat mencapai kesuksesan tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Agar tetap kompetitif, organisasi juga harus memperbaharui kontrol yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan bisnis (Harahap & Novita, 2022), karena untuk dapat meningkatkan pelayanan dan mencapai tujuan pada perusahaan tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang bekerja secara maksimal dan optimal. Maka itu PT Pelabuhan Indonesia harus dapat memenuhi apa yang dibutuhkan tenaga kerjanya sehingga tenaga kerja rentan untuk terkena stres dan setia mengabdi kepada perusahaan. Work Engagement berpengaruh dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karena dengan adanya keterikatan tenaga kerja merasa memiliki rasa ikut serta, kontribusi atau terlibat dan bertanggung jawab terhadap organisasi dan pekerjaannya.

Maka itu di dalam dunia kerja sangat dibutuhkan adanya Work engagement untuk setiap tenaga kerja di dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dengan adanya Work Engagement para tenaga kerja merasa terlibat dalam pekerjaan yang mereka terima sehingga akan menurunkan tingkat stres dan kecemasan dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan pekerja yang terlibat dalam pekerjaan mereka, sering dikenal sebagai energik, antusias dan terlibat di dalamnya. Selama 20 tahun terakhir, kondisi ini menjadi semakin umum (Salim & Ilham Firdaus, 2020). Work engagmenet juga mengacu pada tingkat keterlibatan, emosional, dan kognitif dalam peran pekerjaan, seberapa banyak usaha dan upaya yang dilakukan tenaga kerja dalam peran itu serta bagaimana interaksi antar sesama tenaga kerja dan hubungan kerja dengan orang lain dalam peran tersebut (Lee & Ok, 2015). Contigency Reward Behavior mengacu pada perilaku pemimpin atau atasan dalam menekankan dan memperjelas peran dan tugas tenaga kerja, dan memberikan penghargaan atau imbalan berupa materi atau psikologis tergantung pada kesepakatan kerja, dengan menerapkan Contigency Reward Behavior dapat meningkatkan Work Engagement pada tenaga kerja karena reward merupakan sebagai salah satu bentuk motivasi. Sama halnya menurut (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) Reward Behavior artinya memberi bawahan umpan balik yang konstruktif dan memuji tenaga kerja atas kontribusi dan pencapaian mereka membantu meningkatkan semangat, harapan dan efikasi diri. Ini adalah satu dari faktor penting adanya motivasi yang terkait dengan keterlibatan emosional melalui pengalaman emosi positif. Akhirnya, mengenali adanya Contigency Reward Behavior dapat memperkuat Work Engagement pada tenaga kerja, karena memotivasi individu untuk mempertahankan tingkat upaya dari waktu ke waktu dan meningkatnya sifat kerja keras atau menempatkan lebih banyak energi baik fisik, kognitif maupun emosional untuk mencapai tujuan yang lebih sulit (Locke & Latham, 2002). Perceived Organizational Support diartikan sebagai keseluruhan mengenai seberapa besar suatu perusahaan menghargai keikutsertaan dan kontribusi tenaga kerja dan memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja, beberapa penelitian telah menemukan bahwa Perceived Organizational Support sebagai variabel anteseden penting dari Work Engagement (Jin & McDonald, 2017). Para ahli telah menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dapat secara efektif merangsang tingkat antusiasme tenaga kerja dan meningkatkan Work Engegament pada tenaga kerja. (Caesens et al., 2016; Eisenberger et al., 2016), Perceived Organizational Support berdampak secara positif sebagai motivasi, dapat memungkinkan tenaga kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan sikap optimis dan secara efektif meningkatkan Work Engagement pada tenaga kerjatingkat keterlibatan kerja yang tinggi dalam temuan penelitian tentang dukungan organisasi yang dirasakan. Memperoleh tunjangan dari bisnis, seperti mengakui, merasa bangga atas pencapaian profesional kesehatan, dapat secara signifikan meningkatkan kemungkinan keberhasilan kita sebagai sebuah tim (Trisnawati, 2021). Selanjutnya, jika seorang tenaga kerja menganggap bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan dan bahwa tenaga kerja faktor penting bagi keberlangsungan organisasi, tenaga kerja akan melihat hubungan dengan pemimpin mereka lebih baik. Tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi seperti yang dirasakan oleh tenaga kerja mungkin memiliki hubungan dengan bagaimana tenaga kerja terlibat dalam keduanya baik

pekerjaan mereka dan perilaku terkait pekerjaan lainnya. Deskripsi dari keterlibatan sebagai hubungan dua arah antara pemimpin dan tenaga kerja. Singkatnya, teori pertukaran sosial menyampaikan dasar teoretis untuk menerangkan alasan tenaga kerja memutuskan untuk lebih terlibat perihal tugas tenaga kerja dan dengan organisasi tempat tenaga kerja bekerja, melalui perceived organizational support dan pembangunan hubungan timbal balik (Mathumbu & Dodd, 2013). Menurut (Schaufeli, W. B., & Bakker, 2010), ketika pekerja merasakan hubungan dengan pekerjaannya, mereka terdorong untuk bekerja demi tujuan yang lebih sulit. Karyawan menunjukkan dedikasi pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan karena mereka sendiri ingin sukses. Tidak mungkin memisahkan dukungan organisasi dari keberadaan personel dalam suatu perusahaan, sehingga pelaku bisnis perlu memahami bahwa work engagement tidak serta merta terwujud, karyawan yang mengalami dukungan organisasional akan berpengaruh positif terhadap perusahaan berupa sikap dan tindakan yang dapat membantu pencapaian tujuannya (Mustika & Rahardjo, 2017).

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2. 1 Work Engagement

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai konsep yang sering dianalisis dalam literatur sebagai memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan tenaga kerja dan kinerja organisasi (Obrad, 2020). Dijelaskan bahwa keterlibatan tenaga kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan membantu tenaga kerja mengalami keamanan psikologis berupa kepercayaan dan keamanan di tempat kerja, rasa bermakna, kesejahteraan, dan kepuasan (Knight et al., 2017). Ketika tingkat keterlibatan tenaga kerja tinggi di antara tenaga kerja, mereka mulai mengambil inisiatif dan mencoba untuk memanfaatkan peluang yang ada dan belum dimanfaatkan untuk membuat organisasi sukses (Crawford et al., 2010). Salah satu alasan mengapa work engagament adalah hal yang sangat penting adalah karena itu keterikatan merupakan faktor penting bagi tenaga kerja, tim, dan hasil organisasi. Karena mereka kuat dalam berdedikasi dan fokus pada tujuan kerja mereka, tenaga kerja yang memiliki engagement menunjukkan pekerjaan dalam peran yang lebih baik pada kinerjanya (Bakker & Albrecht, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Makikangs et al., 2013) terlihat bahwa tenaga kerja mengalami tingkat lebih tinggi dalam work engagement ketika tenaga kerja juga memiliki tingkat sumber daya pribadi yang lebih tinggi, termasuk efikasi diri, optimis, dan keuletan. Work engagement merupakan perasaan tenaga kerja yang positif terhadap pekerjaannya hal ini berupa keterikatan yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi, tenaga kerja yang memiliki engagement biasanya memiliki sifat positif dan dapat menghasilkan umpan balik baik untuk perusahaan maupun untuk diri mereka sendiri, sehingga pekerja merasa bahwa pekerjaan adalah bagian dari kehidupan sehari-hari mereka (Shafa et al., 2022). Tingkat work engagement yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga kerja sangat termotivasi dengan pekerjaan mereka, memimpin mereka untuk menginvestasikan energi secara jasmani, emosional dan kognitif dalam pengerjaan peran mereka untuk mencapai baik kinerja maupun kesejahteraan (Crawford et al., 2010; Knight et al., 2017; Obrad, 2020).

2. 2 Perceived Organizational Support

Perceived organizational Support adalah pandangan tenaga kerja tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi tenaga kerja dan peduli tentang tenaga kerja. Tenaga kerja memandang tugasnya sebagai kaitan pertukaran bilateral yang menggambarkan kepercayaan relatif dan melampaui kontrak formal. Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai kaitan pertukaran sosial yang dihasilkan dari pertukaran antara tenaga kerja dan perusahaan tempatnya bekerja. Secara khusus, ketika tenaga kerja percaya bahwa organisasi berkomitmen kepada mereka, mereka merasa berkewajiban untuk berkomitmen untuk organisasi. Jika tenaga kerja merasakan mendapatkan lebih banyak dukungan dari organisasi, tenaga kerja cenderung akan merasa berkewajiban untuk mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi (Kurtessis et al., 2017). Perusahaan dituntut untuk memperlakukan pekerja dengan hormat dengan memberi mereka pekerjaan yang dapat meningkatkan martabat mereka, menyediakan fasilitas penting, memenuhi harapan, memotivasi, memberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta memastikan kesehatan dan keselamatan (Hairudin & Oktaria, 2022). Tenaga kerja dapat menentukan seberapa besar dan sejauh mana, organisasi akan mengakui dan menghargai jerih payah tenaga kerja, mendukung kebutuhan emosional, dan membantu tenaga kerja berdasarkan permintaan. Berdasarkan organizational support, diungkapkan oleh (Gadolin et al., 2021) organisasi

yang adil prosedur, pengawasan dan dukungan rekan kerja, dan peluang pertumbuhan, dengan adanya hadiah atau imbalan dukungan dengan tingkat tinggi, tenaga kerja akan bertugas lebih keras untuk menyumbang keorganisasi dalam mencapai tujuannya seperti memberikan loyalitas dan usaha dengan imbalan materi dan imbalan sosial (Eder & Eisenberger, 2008) mengatakan perceived organizational support artinya bahwa organisasi akan menyediakan dukungan pada tenaga kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan saat tenaga kerja sedang mengalami stress kerja. Perceived Organizational Support diartikan sebagai seberapa besar dorongan yang diberikan organisasi pada tenaga kerja atas kontribusi, kerja keras tenaga kerja dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan yang dirasakan tenaga kerja yang mana nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut. (Chandra, 2018).

2. 3 Contigency Reward Behaviour

Menurut (Tremblay et al., 2013) Perilaku Contigency Reward Behavior umumnya dikaitkan dengan pemberian umpan balik yang positif dalam bentuk pengakuan, pujian, pernghargaan, atau imbalan finansial kepada tenaga kerja yang menunjukkan perilaku yang diharapkan dan diinginkan oleh perusahaan. Beberapa teori menyarankan bahwa para pemimpin yang memberikan Contigency Reward Behavior akan lebih banyak efektif daripada pemimpin yang memberikan mereka reward non-kontingen. *Contingency Reward Behavior* didefinisikan mengacu pada penetapan harapan mengenai tujuan organisasi dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui tenaga kerja atas pencapaian yang tenaga kerja lakukan, dengan mendorong dan menghargai perilaku kepemimpinan diri tenaga kerja, pemimpin penghargaan kontingen mendorong pengikut untuk menjadi lebih mandiri (Stewart et al., 2019). Menurut (Laulié et al., 2021), mengenali dan memperkuat tingkat reward behavior biasanya memotivasi tenaga kerja untuk mempertahankan tingkat upaya tenaga kerja dari waktu ke waktu dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja keras atau mencurahkan lebih banyak energi baik fisik, kognitif, dan emosional untuk mencapai lebih banyak tujuan perusahaan(Locke & Latham, 2002). Contingent Reward Behavior didefinisikan sebagai pemberian hadiah atau imbalan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh tenaga kerja (Stewart et al., 2019), artinya tenaga kerja akan mendapatkan hadiah atau imbalan dan telah disepakati bersama antara pimpinan dan tenaga kerja. Seorang pemimpin yang menerapkan Reward Behavior diartikan dengan cara mendiskusikan dengan tenaga kerja apa yang dibutuhkan mereka dan mengklarifikasi bagaimana hasil dari pekerjaan harus dicapai dan imbalan yang akan tenaga kerja terima sebagai imbalan atas usaha tenaga kerja yang memuaskan dan maksimal. Secara umum, para pemimpin memberikan dukungan dan sumber daya berwujud atau tidak berwujud kepada tenaga kerja sebagai imbalan atas upaya dan kinerja mereka, menetapkan aturan mengenai tugas kerja, menghargai pengambilan risiko bawahan, mempertahankan standar, dan menentukan konsekuensi dari tujuan pencapaian (Liu et al., 2019). Contigency reward behavior juga memberikan panduan yang sangat jelas terkait dengan peran kerja tenaga kerja yang akan dikerjakan dan setelah mereka mencapai atau memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan yang diberikan maka pemimpin harus memberikan hadiah terhadap upaya tenaga kerja, banyak penelitian menunjukkan manfaat dari imbalan kontingen (Raziq et al., 2018).

2. 4 Hipotesis Penelitian

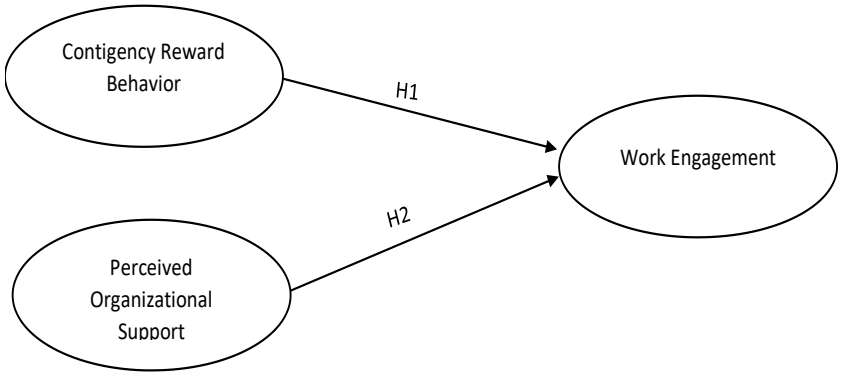
Dalam literatur penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yang et al., 2022) di China menemukan adanya pengaruh secara signifikan dan positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Dan sejalan menurut peneliti yang diungkapkan oleh (Caesens et al., 2014) ditemukan hubungan yang kuat antara *perceived organizational support* dan *work engagement* secara konsisten. Peneliti lain telah menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat secara efektif merangsang antusiasme karyawan dan meningkatkan *work engagemen*t (Caesens et al., 2016; Eisenberger et al., 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Laulié et al., 2021) di Chile menemukan pengaruh secara signifikan dan positif *contigency reward behavior* terhadap peningkatan *work engagament*. Dan berdasarkan studi teori Job-Demand Resources oleh (Demerouti, n.d.) diungkapkan bahwa *contigency reward behavior* meningkatkan *Work Engagement* dengan mengaktifkan proses motivasi dalam tiga cara berbeda.

H1 : *contigency reward behaviour* berpengaruh secara positif terhadap work engagement.

H2 : *perceived organizational support* berpengaruh secara positif terhadap work engagement.

2. 5 Kerangka Penelitian

Untuk dapat mengetahui tingkat *Work Engagement* dapat diukur melalui pemgaruh *Contingency Reward Behaviour*, dan *Perceived Organizational Support*. Ketika tenaga kerja menerima dukungan, bantuan dan bimbingan dari organisasi tempat mereka bekerja, tenaga kerja cenderung merasa diberdayakan, termotivasi dan percaya bahwa pekerjaan mereka bermakna, sehingga menimbulkan dan meningkatkan adanya *Work Engagement*. Contigency Reward Behavior diklaim sebagai penentu penting perilaku, sikap, persepsi dan termasuk kepuasan, kinerja, afektif komitmen dan Work Engagement. Dengan adanya *Contigency Reward Behavior* memberikan umpan balik yang positif, rasa terima kasih, penghargaan dan pengakuan dapat mengaktifkan proses motivasi dan meningkatkan *Work Engagement*. Beberapa penelitian yang ada telah menganggap *Perceived Organizational Support* sebagai salah satu variabel anteseden penting dari *Work Engagement* (Jin & McDonald, 2017). *Perceived Organizational Support*, sebagai motivasi eksternal yang positif, dapat memungkinkan tenaga kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan sikap optimis dan secara efektif meningkatkan *Work Engagement* pada perusahaan. Pada Gambar 1 merupakan kerangka pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan *survey research* pada studi kasus di PT Pelabuhan Indonesia. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan *hypothesis testing* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi sederhana dengan SPSS versi 25 dengan unit analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. Adapun metode pengumpulan sampel digunakan dengan metode *purposive sampling* karena sampel yang digunakan diambil dengan menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, jawaban setiap item pernyataan dinilai pada skala likert yang mempunyai bobot nilai 1 sampai 5 yaitu "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Selanjutnya, data diperoleh dari karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) sebanyak 70 responden. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan *cross sectional* dengan jenis kelamin yang berbeda, latar belakang pendidikan yang berbeda, dan masa kerja yang berbeda dan data diambil pada jangka waktu periode yang sudah ditentukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Kuesioner diadaptasi dari penelitian sebelumnya dalam bahasa Ingggris dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Konsistensi dalam terjemahan divalidasi menggunakan berbagai penerjemah. Kemudian untuk variabel *contigency reward behaviour* diukur dengan lima item pernyataan dari penelitian yang diadaptasi oleh (Rubin et al., 2005). Untuk variabel *perceived organizational support* diukur dengan tiga puluh enam item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Eisenberger et al., 1986). Dan untuk variabel *work engagement* diukur dengan tujuh belas item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli et al., 2006).

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat adanya kesamaan antara data yang diperoleh dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang sedang diteliti. Jika instumen pada penelitian tersebut

valid maka artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data juga valid. Kemudian uji validitas dilakukan untuk mencari korelasi dengan menggunakan software SPSS versi 25 dari setiap item pernyataan terhadap skor total menggunakan teknik korelasi dengan tingkat kesalahan atau *level of significant* sebesar 5% dimana jika nilai p-value > 0,05 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid dan jika nilai p-value < 0,05 maka item pernyataan dinyatakan valid dimana dalam penelitian ini semua item-item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan sebuah kuesioner yang dilakukan melalui software SPSS versi 25, dimana jika koefisien *cronbanch's alpha ≥ 60* maka *cronbach's alpha* dinyatakan *acceptable* dan jika *cronbach's alpha* < 0,60 maka *cronbach's alpha* dinyatakan tidak *acceptable* dimana dalam penelitian ini semua item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	n	Mean	Std. Deviation
Contigency Reward Behaviour	70	3,896425	0,683948
Perceived Organizational Support	70	3,5331173	0,75179

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan dari hasil penelitian pada tabel statistik deskriptif di atas untuk variabel *contigency reward behavior* diketahui bahwa hasil statistik deskriptif nilai rata-ratanya sebesar 3,896425 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,683948 hal ini menunjukkan artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi sehingga dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada PT Pelabuhan Indonesia merespon dengan baik adanya *contigency reward behavior* di perusahaan, diketahui bahwa perusahaan atau organisasi tempat tenaga kerja bekerja memghargai dan memberikan pekerjaan yang jelas kepada tenaga kerja dan juga tenaga kerja mendapatkan imbalan atau hadiah atas kontribusi dan kinerja yang sudah dilakukan tenaga kerja untuk perusahaan. Selanjutnya pada variabel *perceived organizational support* diketahui hasil statistik deskripif nilai rata-ratanya sebesar 3,5331173 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,75179 hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi sehingga dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada PT Pelabuhan Indonesia merespon dengan cukup baik adanya *perceived organizational support* di dalam perusahaan, diketahui bahwa organisasi atau perusahaan tempat tenaga kerja bekerja memberikan dukungan atas kontribusi dan kinerja kepada tenaga kerja, menghargai keberadaan tenaga kerja, adanya kesesuaian terhadap penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja dan adanya rasa kepedulian PT Pelabuhan Indonesia terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode *multiple regression*. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis ialah sebagai berikut (Hair et al., 2018):

Jika *p-value* < 0.05 maka H_o ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh) dan
Jika *p-value* > 0.05 maka H_o diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

Tabel 3 Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
Contigency Reward Behaviour → Work Engagement	-1,535	0,000	H_a didukung

Perceived Organizational Support → Work Engagement	0,705	0,000	H_a didukung

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama dapat diketahui bahwa pengaruh *contingent reward behavior* terhadap *work engagement* diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 artinya menunjukkan variable *contigency reward behavior* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Oleh karena itu hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Laulié et al., 2021) bahwa *contigency reward behaviour* mempengaruhi *work engagemen*t secara positif dan siginifikan. Semakin besar perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja memghargai dan memberikan tugas yang jelas kepada tenaga kerja dan juga tenaga kerja mendapatkan imbalan atau hadiah yang sesuai atas kinerjanya yang sudah dilakukan tenaga kerja untuk perusahaan semakin besar juga tingkat keterikatan yang dirasakan tenaga kerja terhadap organisasi. Selanjutnya, berdasarkan tabel diatas menujukkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua dapat diketahui bahwa engaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 artinya menunjukkan variable *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, oleh karena itu hipotesis ini diterima. Sehingga apabila semakin besar tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan tenaga kerja seperti organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja memberikan dukungan kepada tenaga kerja, menghargai kontribusi dan ikutserta atas kinerja tenaga kerja, kesesuaian terhadap penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja, dan kepedulian yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, maka *work engagement* pada tenaga kerja semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yang et al., 2022) bahwa *perceived organizational support* mempengaruhi *work engagement* secara positif.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara perceived organizational support dan contigency reward behavior terhadap work engagement pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia. Dalam mencapai tujuan penelitian ini, kerangka konseptual dikembangkan melalui dukungan literatur yang relevan. Penelitian ini berkontribusi pada diskusi tentang peran langsung contigency reward behavior dan perceived organizational support terhadap work engagement. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diketahui hasil akhir bahwa hasil pengujian hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang positif *contigency reward behavior* terhadap *work engagement*. Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Pengaruh terbesar terdapat pada *perceived organizational support* terhadap *work engagement.* Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *contingency reward behavior* terhadap *work engagaement* dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif. Apabila semakin besar reward atau penghargaan yang dirasakan oleh tenaga kerja semakin tinggi juga engagement yang ada pada tenaga kerja. Hasil ini sependapat dengan beberapa penelitian lainnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh (Laulié et al., 2021). Temuan memperlihatkan dengan adanya reward atau imbalan yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukkan tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan engagement pada tenaga kerja sehingga tenaga kerja memiliki kemauan yang tinggi untuk unggul dalam menyelesaikan tugasnya dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi sehingga terbentuk keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian selanjutnya dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* terhadap *work engagament* terdapat pengaruh yang positif. Apabila semakin besar support atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja nya maka tingkat *engagement* pada tenaga kerja pun semakin tinggi. Hasil penelitian ini sependapta dengan beberapa penelitian lainnya, temasuk penelitian yang dilakukan oleh (Yang et al., 2022). Temuan menunjukkan tentang penilaian menurut tenaga kerja terhadap perusahaan tentang sejauh mana dan sebesar apa perusahaan tempatnya bekerja menghargai kontribusi atas kinerja mereka, dan serta seberapa besar tingkat kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Apabila semakin tinggi penilaian tesebut dan dapat dirasakan oleh tenaga kerja, maka semakin tinggi juga terhadap dampak tingkat

engegament yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Penelitian ini berkontribusi pada teori work engagement melalui temuan bahwa contigency reward behavior dan perceived organizational support penting untuk meningkatkan engagmenet pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan apabila memiliki hubungan yang rendah dengan tenaga kerja dan kinerja pada perusahaan menurun karena memiliki hubungan yang rendah tersebut. Untuk menghadapi kesulitan itu dapat dicegah dengan adanya engagement. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan work engagament pada perusahaan dapat dilakukan melalui penerapan contigency reward behavior dan perceived organizational support. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia untuk dapat meningkatkan *contigency reward behavior, perceived organizational support* pada tenaga kerjanya agar *work engagement* dapat tercipta di dalam organisasinya. Karena PT Pelabuhan Indonesia merupakan perusahaan yang besar dimana memiliki beban kerja yang besar juga, hal ini menyebabkan karyawan sebaiknya menerima dukungan dan penghargaan dari organisasi. Temuan kami memberikan langkah krusial menuju pemahaman yang lebih baik perihal proses ini dengan menyarankan bahwa perilaku pemimpin Contigency Reward Behavior dan Perceived Organizational Support dapat berperan dalam menciptakan Work Engagament yang kuat, dimana pada gilirannya, mendorong sikap dan perilaku positif pada tenaga kerja. Dalam melakukannya, kami juga berusaha untuk mengisi kelangkaan penelitian dalam proses perilaku pemimpin Contigency Reward Behavior dan Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement.

Saran

Untuk peneliti di masa depan saran-saran yang dapat diberikan adalah diharapkan dapat memperbaiki kekurangan ataupun keterbatasan yang ada pada penelitian ini diantaranya. Pertama, penelitian di masa depan di sarankan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih banyak sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat. Kedua, penelitian di masa depan harus memperluas temuan ini pada perusahaan dengan industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi, penelitian masa depan harus mencakup lebih banyak data perilaku serta hasil penelitian yang lebih objektif yang diperoleh dari berbagai sumber. Ketiga, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan variable-variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement.*

Limitasi

Pada penelitian memiliki ketidaksempurnaan, dalam penelitian ini memiliki beberapa temuan keterbatasan. Pertama, dalam penelitian ini hanya melibatkan 70 karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia sebagai responden. Kedua, karena penelitian ini hanya berfokus dilakukan dalam satu industri yaitu industri perusahaan pelabuhan yaitu PT Pelabuhan Indonesia, Sampel terbatas ini mungkin tidak mewakili tenaga kerja di bidang industri lain. Dan pada penelitian ini hanya menggunakan variable independent yaitu *contingency reward behavior,* dan *perceived organizational support*. Dan *work engagement* sebagai variable dependent.

Referensi

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207

Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Proactive Behaviour Directed Towards The Organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *25*(3), 398–411. https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1092960

Caesens, G., Stinglhamber, F., & Marmier, V. (2014). The Curvilinear Effect of Work Engagement on Employees' Turnover Intentions. *International Journal of Psychology*, *51*(2), 150–155. https://doi.org/10.1002/ijop.12131

Chandra, C. (2018). Analisis Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *11*(1), 51–55. https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.32

Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834–848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Demerouti, B. dan. (n.d.). *Recovery turns job demands into challenges: A diary study on work engagement and performance The episodic nature of Work Engagement View project*. *January*. https://www.researchgate.net/publication/46713287

Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, *34*(1), 55–68. https://doi.org/10.1177/0149206307309259

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507.

Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, *2*, 1–22. http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SHRM-SIOP POS.pdf

Gadolin, C., Skyvell Nilsson, M., Ros, A., & Törner, M. (2021). Preconditions for nurses' perceived organizational support in healthcare: a qualitative explorative study. *Journal of Health Organization and Management*, *35*(9), 281–297. https://doi.org/10.1108/JHOM-03-2020-0091

Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan (Analysis of Employee Performance Improvement through Internal Work Motivation and External Employee Motivation). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *4*(1), 1–14. https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466

Harahap, V., & Novita. (2022). Control Self Assessment (CSA) In Improving Company Performance. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *3*(3), 207–223. https://doi.org/10.35912/jakman.v3i3.731

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Jin, M. H., & McDonald, B. (2017). Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities. *American Review of Public Administration*, *47*(8), 881–897. https://doi.org/10.1177/0275074016643817

Knight, C., Patterson, P. M., & Jeremy, D. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(6), 792–812. https://doi.org/10.1002/job.2167

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Laulié, L., Pavez, I., Martínez Echeverría, J., Cea, P., & Briceño Jiménez, G. (2021). How leader contingent reward behavior impacts employee work engagement and turnover intention: the moderating role of age. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, *34*(4), 510–529. https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2019-0241

Lee, J. (Jay), & Ok, C. M. (2015). Hotel Employee Work Engagement and Its Consequences. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, *25*(2), 133–166. https://doi.org/10.1080/19368623.2014.994154

Liu, C., Liu, S., Yang, S., & Wu, H. (2019). Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among cdc employees: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, *12*, 437–446. https://doi.org/10.2147/PRBM.S206636

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(January), 339–366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

Makikangs, T, A. F., U, K., & S, M. (2013). Does Personality matter? reserch on individual differences in occupational well-being. *Syria Studies*, *7*(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625

Mathumbu, D., & Dodd, N. (2013). Perceived Organisational Support, Work Engagement and Organisational Citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Hospital. *Journal of Psychology*, *4*(2), 87–93. https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885497

Mustika, S., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *47*(1), 9–15.

Obrad, C. (2020). Constraints and consequences of online teaching. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(17). https://doi.org/10.3390/SU12176982

Pelindo profil perusahaan. (n.d.). https://pelindo.co.id/page/tentang-kami

Raziq, M. M., Borini, F. M., Malik, O. F., Ahmad, M., & Shabaz, M. (2018). Leadership styles, goal clarity, and project success: Evidence from project-based organizations in Pakistan. *Leadership and Organization Development Journal*, *39*(2), 309–323. https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0212

Rubin, R. S., Munz, D. C., & Bommer, W. H. (2005). Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior. *Academy of Management Journal*, *48*(5), 845–858. https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803926

Salim, C., & Ilham Firdaus, A. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *1*(4), 265–286. https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.45

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work IS TI IS*. 10–24.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Shafa, D. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement (Effect of Emotional Intelligence and Adaptability on Employee Engagement)*. *3*(4), 307–322.

Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *6*(September), 47–67. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130

Tremblay, M., Vandenberghe, C., & Doucet, O. (2013). Relationships Between Leader-Contingent and Non-contingent Reward and Punishment Behaviors and Subordinates' Perceptions of Justice and Satisfaction, and Evaluation of the Moderating Influence of Trust Propensity, Pay Level, and Role Ambiguity. *Journal of Business and Psychology*, *28*(2), 233–249. https://doi.org/10.1007/s10869-012-9275-4

Trisnawati, A. A. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *2*(4), 255–278. https://doi.org/10.35912/jakman.v2i4.425

Yang, F., Liu, P., & Xu, S. (2022). How does mentoring influence protégés' work engagement? Roles of perceived organizational support and family-like employee-organization relationship. *Chinese Management Studies*, *16*(1), 197–210. https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0364