

Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap word engagement

Oki Nurul Aini¹, Johansyah^{2✉}, Kartina Eka Ningsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara, Tenggarong.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Word Engagement pada Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong dan sampel penelitian yang digunakan yaitu 25 orang karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan alat analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap Word Engagement (2) Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Word Engagement (3) Organizational-Based Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap Word Engagement.

Kata kunci: Perceived organizational support; organizational-based self esteem; word engagement

The influence of perceived organizational support and organizational-based self esteem on word engagement

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of Perceived Organizational Support and Organizational-Based Self Esteem on Word Engagement at Bank Negara Indonesia Tenggarong Branch. The population in this study were employees of Bank Negara Indonesia Tenggarong Branch and the research sample used was 25 employees of Bank Negara Indonesia Tenggarong Branch. Sampling used census techniques and data analysis tools used multiple linear regression analysis using SPSS software. The research results show that (1) Perceived Organizational Support and Organizational-Based Self Esteem have a positive and significant effect on Word Engagement (2) Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Word Engagement (3) Organizational-Based Self Esteem has a positive and significant effect on Word Engagement.

Key words: Perceived organizational support; organizational-based self esteem; word engagement

PENDAHULUAN

Work engagement merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Terdapat penelitian yang mengkorelasikan antara work engagement dengan pencapaian target perusahaan dan menghasilkan hubungan yang positif. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat terikat dengan pekerjaan mereka (Kurniawati, 2014).

Menurut (Baker, 2011), work engagement merupakan keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik vigor, dedication, dan absorption. Vigor dikarakteristikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi. Dedication dikarakteristikan sebagai keterlibatan kuat yang ditandai rasa antusias dan rasa bangga. Absorption dikarakteristikan dengan berkonsentrasi dan terlibat penuh dalam pekerjaan. Individu yang memiliki rasa keterikatan kerja memiliki dampak seperti rendahnya kecenderungan meninggalkan organisasi sehingga organisasi akan merasa terjamin dengan kehadiran dari pekerja.

Menurut Lockwood dalam (Harry, 2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi work engagement yaitu perceived organizational support (POS) dimana ini merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam job resources. Faktor internal yang digunakan yaitu organizational based self esteem (OBSE) yang termasuk dalam personal resources.

Penelitian ini mengaitkan kedua faktor yang berbeda dikarenakan asumsi peneliti yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja tidak hanya berasal dari luar individu tetapi juga dari dalam diri individu. Perceived organizational support adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Bakker & Demerouti, 2008). Terdapat empat indikator dalam POS antara lain keadilan, dukungan dari atasan, dan imbalan serta kondisi kerja.

Adapun faktor internal dalam penelitian ini yaitu organizational based self esteem (OBSE). OBSE adalah tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran dalam suatu organisasi (Bakker & Demerouti, 2008). Karyawan yang menilai diri mereka sebagai orang yang berarti akan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupan mereka. Hal ini akan membuat karyawan mau menetap dalam suatu organisasi tersebut. Individu dengan organizational based self esteem yang tinggi merupakan individu yang memiliki rasa kecukupan pribadi sebagai anggota organisasi dan kepuasan dari peran organisasi mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Man & Hadi, 2013) menunjukkan dengan adanya keyakinan individu bahwa perusahaan menghargai setiap kontribusi yang diberikan akan membuat individu mau menunjukkan sikap positif saat bekerja. Perceived organizational support dan organizational based self esteem ini menciptakan tanggung jawab bagi karyawan untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Perceived organizational support dan organizational based self esteem dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan saat menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan seperti stres.

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepadamasyarakat dalam bentuk pemberian kredit atau pinjaman. Hubungan antara pihak bank dengan nasabah menyangkut kebutuhan para nasabah terhadap jasa-jasa bank dan kesanggupan serta ketersediaan bank untuk dapat memenuhi kebutuhan nasabah. Tujuan utama bank adalah guna menciptakan dan mempertahankan nasabahnya. Dengan semakin meningkatnya persaingan dalam bisnis perbankan menuntut setiap bank untuk selalu berusaha memperhatikan kebutuhan dan keinginan nasabah.

Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggarong merupakan salah satu jasa perbankan yaitu penyimpanan uang dari masyarakat yang kemudian disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit atau jenis usaha lainnya. Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggarong beralamat di jalan JL. K.H. Akhmad Muksin No:1 Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong dengan Kepala Cabang Bapak Muhammad Amin Darajat dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 25 karyawan.

Motto Bank Negara Indonesia yaitu “Melayani Negeri Kebanggaan Bangsa” adapun beberapa jenis layanan yang tersedia pada Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggaraong yaitu BNI Taplus, BNI Taplus Muda, BNI Taplus Mahasiswa, BNI Taplus Bisnis, BNI Taplus Pegawai, BNI Taplus Anak, BNI Simpanan Pelajar, BNI Haji, BNI Tapenas dan BNI Dollar.

Work engagement yang tinggi membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Engagement sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan. Engagement mengacu kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Engagement akan melibatkan pekerja untuk bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Melalui hasil survei pendahuluan yang dilakukan, diperoleh juga informasi dari beberapa karyawan yang terkait dengan perceived organizational support, dimana selama ini sudah ada dukungan-dukungan yang dilakukan pihak Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggaraong. Bentuk dukungan yang mengarah pada keberadaan perceived organizational support tersebut terlihat dari upaya pihak Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggaraong yang berusaha untuk bersahabat dengan karyawan, terbuka dengan karyawan tetapi masih dirasa kurang melibatkan karyawan dalam urusan pekerjaan secara mandiri, dan kurang cukup memberikan dukungan pada karyawan. Permasalahan tentang organizational based self esteem dimana menurut beberapa karyawan menyatakan bahwa masih cukup rendahnya tingkat organizational based self-esteem dikarenakan kurangnya partisipasi karyawan diikutkan pelatihan-pelatihan dan kurangnya keterlibatan karyawan secara penuh terhadap pekerjaan yang dirasa penting dan mampu dikerjakan sendiri oleh karyawan.

Adanya dukungan-dukungan yang ada di Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggaraong membuat penelitian tentang dukungan perusahaan perlu dilakukan untuk mengetahui tingkatan perceived organizational support di Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Tenggaraong dan apabila tingkat organizational based self-esteem yang tinggi akan mempengaruhi tingkat work engagement secara positif. Karyawan yang menilai diri mereka sebagai orang yang penting, efektif, berharga dan berarti, akan menyatukan organisasi dalam kehidupannya dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya. Hal ini menimbulkan keinginan dari karyawan untuk tetap tinggal di Perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Perceived Organizational Support

Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa perceived organizational support mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Menurut (Eisenberger et al., 2002), persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Terdapat empat poin indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi, yaitu:

Menghargai kontribusi karyawan;
Menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan;
Memperhatikan segala keluhan dari karyawan; dan
Peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Organizational-Based Self Esteem

Menurut (Robbins, 2008) secara sederhana organizational based self esteem merupakan pengembangan dari konsep self esteem, yang hakikatnya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya sendiri melalui proses evaluasi diri. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2003) menekankan bahwa individu dengan OBSE yang tinggi cenderung memiliki pandangan yang positif mengenai diri dan statusnya sebagai anggota organisasi. Untuk itu mereka menyarankan agar organisasi melakukan upaya untuk membangun self-esteem karyawan, antara lain adalah:

Menunjukkan kepedulian pada persoalan, kepentingan, status, dan kontribusi individu;
Menawarkan tantangan yang sesuai dengan nilai-nilai keahlian dan kemampuan individu;
Berjuang untuk membangun ikatan antara karyawan dan manajemen didasari kepercayaan; dan
Menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan pengendalian pribadi dan memberi penghargaan pada keberhasilan.

Word Engagement

Menurut (Robbins, 2008) memberikan definisi work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan work engagement dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan work engagement yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Yang dimaksud bahwa seorang yang memiliki engagement adalah mencurahkan dari fisik dan psikis pada pekerjaannya. Menurut (Luthans, 2006) komponen yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja yaitu:

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan;

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama; dan

Pekerjaannya sebagai harga diri.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Bank Negara Indonesia cabang pembantu Tenggarong yang beralamat di Jalan K.H Akhmad Muksin No. 1 Kelurahan Timbau. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 25 karyawan di Bank Negara Indonesia cabang pembantu Tenggarong. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus. Jenis data adalah data kuantitatif dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan pustaka. Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisisioner dianggap valid.

Tabel 1.
Nilai Validitas Tiap-Tiap Butir Pertanyaan

Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,605	0,396	Valid
X1.2	0,464	0,396	Valid
X1.3	0,534	0,396	Valid
X1.4	0,448	0,396	Valid
X2.1	0,425	0,396	Valid
X2.2	0,472	0,396	Valid
X2.3	0,519	0,396	Valid
X2.4	0,518	0,396	Valid
Y1.1	0,460	0,396	Valid
Y1.2	0,475	0,396	Valid
Y1.3	0,477	0,396	Valid

Berdasarkan tabel 1 semua indikator yang diteliti sudah valid dikarenakan nilai r-hitung sudah lebih besar daripada nilai r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya > 0,396 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2.
 Nilai Realibilitas Tiap-Tiap Butir Pertanyaan

Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Perceived Organizational Support	0,464	0,396	Reliabel
Organizational-Based Self Esteem	0,542	0,396	Reliabel
Work Engagement	0,499	0,396	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai Alpha Cronbach (r hitung) berada diatas 0,396 dengan jumlah variabel 3. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % adalah 0,279. Oleh karena nilai Alpha Cronbach ternyata lebih besar dari r tabel maka kuisioner penelitian skripsi ini yang diuji terbukti reliabel.

Analisis Regresi Berganda

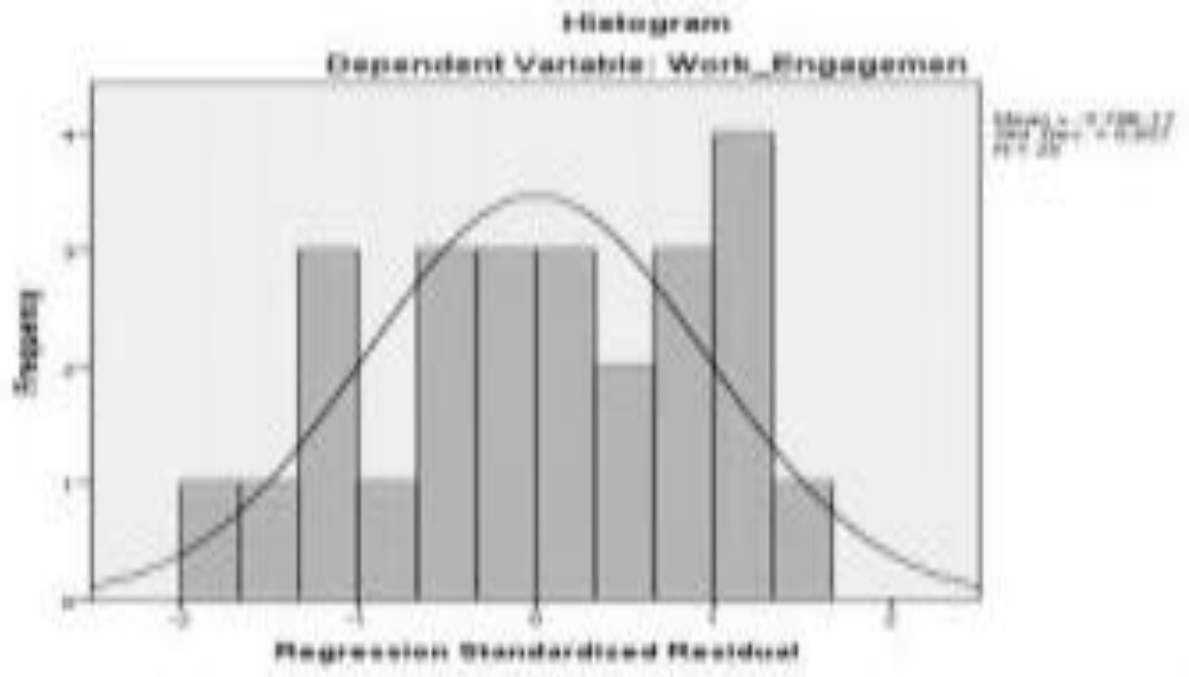
Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel tergantung dan beberapa variabel bebas. Berdasarkan tabel Coeficient pada bagian kolom b secara matematis model fungsi regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut $Y = 0,624 + 0,394.X1 + 0,196.X2$.

Tabel 3.
 Coeficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.624	.381		1.638	.000
	Perceived_organizational_support	.394	.121	.578	3.268	.002
	Organizational-based_self_esteem	.196	.133	.262	1.882	.000

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode NormalProbability Plots. Normal Probability Plots berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak.



Gambar 2.
 Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram



Gambar 3.

Hasil Uji Normalitass Dengan Metode Normal Probability P

Berdasarkan gambar 2 dan 3 dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolineritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau hampir mendekati sempurna pada penelitian ini. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolineritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas ada beberapa metode, antara lain dengan cara membandingkan nilai r^2 dengan R^2 hasil regresi atau dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) Dalam penelitian ini metode pengambilan keputusan yang digunakandengan melihat nilai Tolerance dan VIF yaitu jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.

Uji Multikolinieritas

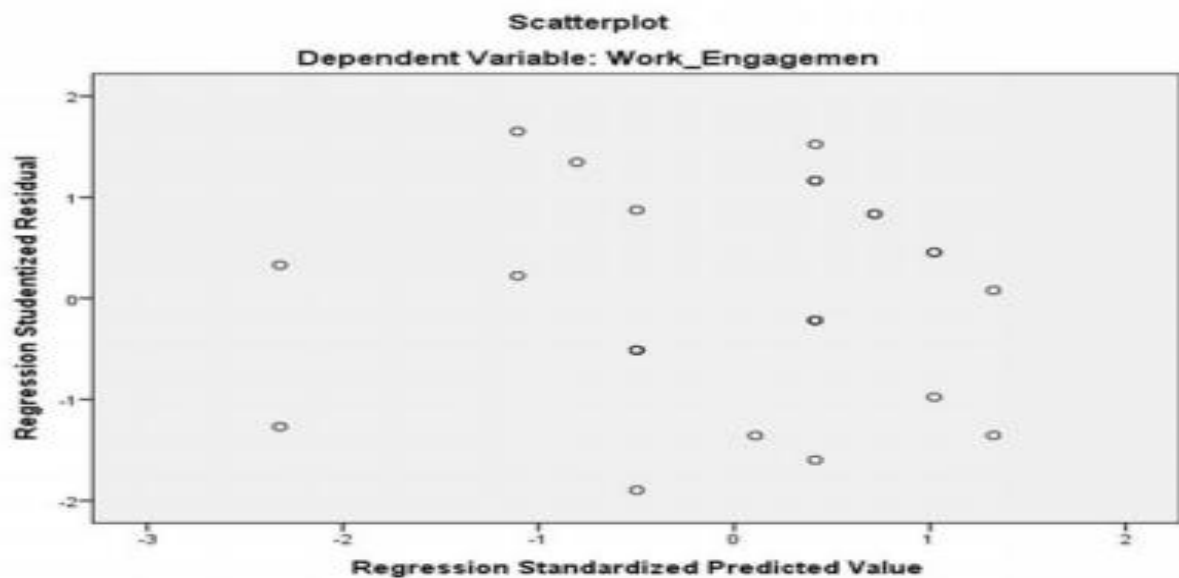
Collinearity Statistics

Tolerance	VIF
,432	1,439
,587	1,705

Berdasarkan tabel 4 Coefficients dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor), diperoleh nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 1 .

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.
Scatterplot

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ada dari output diatas, terlihat titik penyebarannya tidak menentu atau bertebaran tidak menentu sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Koefesien Determinasi

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (adjusted R square) antara variabel independen dan ariabel dependen yaitu variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement.

Tabel 5.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773a	.597	.560	.18536

Berdasarkan tabel 5 korelasi atau hubungan antara variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem secara serentak mempengaruhi work engagement hubungannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,60 – 0,799. Karena variabel dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai R square sebesar 0,597 atau 59,7% tingkat work engagement dipengaruhi variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya kerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dalam hal penelitian ini untuk menguji pengaruh simultan perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement.

Tabel 6.
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.119	2	.560	16.286	.000b
	Residual	.756	22	.034		
	Total	1.875	24			

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem dan secara simultan berpengaruh terhadap work engagement, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (a) sebesar 5% ($p <$

0,05). Jika F hitung lebih besar dari F tabel (Fhitung 16,286 > dari Ftabel 4.2417). maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel work engagement dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem.

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem secara parsial (secara sendiri-sendiri) mempengaruhi work engagement adalah dengan menggunakan uji t lalu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada Level of Confidence sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1,7081.

Tabel 7.
Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.624	.381		1.638	.000
	Perceived_organizational_support	.394	.121	.578	3.268	.002
	Organizational-based_self_esteem	.196	.133	.262	1.882	.000

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil bahwa:

Variabel perceived organizational support berpengaruh secara parsial terhadap work engagement, karena t hitung lebih besar dari t tabel (thitung 3,268 > ttabel 1,7081) sehingga hipotesis diterima; Variabel organizational-based self esteem berpengaruh secara parsial terhadap work engagement, karena t hitung lebih besar dari t tabel (thitung 1,882 > ttabel 1,7081) sehingga hipotesis diterima.

Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan/bersama-sama), variabel perceived organizational support dan organizational-based self esteem dan secara simultan berpengaruh terhadap work engagement, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel (Fhitung 16,286 > dari Ftabel 4.2417). maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel work engagement dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support dan organizational-based selfesteem. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa variabel perceived organizational support dan organizational-based selfesteem berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong” diterima dan terbukti kebenarannya.

Variabel perceived organizational support memiliki pengaruh positif terhadap work engagement. Kemampuan variabel ini menjelaskan work engagement sebesar 0.764 atau 76,4%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel perceived organizational support mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap work engagement (thitung 3,268 > ttabel 1,7081), maka hipotesis kedua yang menyatakan Bahwa variabel perceived organizational support terhadap work engagement pada Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong diterima dan terbukti kebenarannya.

Berpengaruhnya variabel perceived organizational support nyata adanya terhadap work engagement pada Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong dikarenakan kemampuan perusahaan menghargai kontribusi karyawan, menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, memperhatikan segala keluhan dari karyawan dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa perceived organizational support mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Perceived organizational support juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Variabel organizational-based self esteem memiliki pengaruh positif terhadap work engagement. Kemampuan variabel ini menjelaskan work engagement sebesar 0,633 atau 63.3%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel organizational-based self esteem mempunyai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap work engagement (thitung 1,882 > ttabel 1,7081). Maka hipotesis ketiga yang menyatakan Bahwa variabel organizational-based self esteem terhadap work engagement pada Bank Negara Indonesia Cabang Tenggarong diterima dan terbukti kebenarannya.

Berpengaruhnya organizational-based self esteem terhadap work engagement pada Bank Negara Indonesia Cabang Tenggara dikarenakan menunjukkan kepedulian pada persoalan, kepentingan, status, dan kontribusi individu, menawarkan tantangan yang sesuai dengan nilai-nilai keahlian dan kemampuan individu, berjuang untuk membangun ikatan antara karyawan dan manajemen didasari kepercayaan dan menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan pengendalian pribadi. Hal ini sejalan menurut (Kreitner & Kinicki, 2003) mendefinisikan organizational based self esteem sebagai “nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi”. Dalam konteks organisasi, organizational based self esteem tentu saja sangat penting, utamanya dalam meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi yang akan menjadi dasar bagi timbulnya kemauan untuk bertahan dan memaksimalkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang memiliki self-esteem yang tinggi cenderung lebih sukses dalam upaya menemukan pekerjaan, sedangkan individu dengan self-esteem yang rendah, bila dipekerjakan akan lebih tertarik pada organisasi yang besar dimana posisi mereka tidak terlalu diperhatikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh semua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara umum perceived organizational support dan organizational-based self esteem berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap work engagement. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, H. K. (2011). *Capital Structure and Corporate Financing Decision: Theory, Evidence, and Practice*. Alih Bahasa : Sunyoto. Yogyakarta: YKPN.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Mediapsi*, 01(01), 40–50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Harry, B. . (2014). *Psychological Capital: Developing The Human Capital Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *JIPT*, 02(2), 311–324. <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik/index.php>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 2(2), 157–164. <https://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio899b58839bfull.pdf>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.