



ISSN 2654-2757 (Online)

ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis

Vol. 28, Issue. 2, Agustus 2025

<https://esensijournal.com/index.php/esensi/index>

doi.org/10.56943/esensi.v29i2.339

ANALYSIS OF FACTORS DETERMINING WORK ENGAGEMENT OF XYZ COMPANY EMPLOYEES

Silvi Rosiana Suherman¹ *, Susi Adiawaty²

¹silvisuherman484@gmail.com, ²susi@ibn.ac.id

^{1,2}Program Studi Manajemen Bisnis, Institut Bisnis Nusantara

*Corresponding Author: Silvi Rosiana Suherman

Email: silvisuherman484@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence *Perceived Organizational Support (POS)*, *Well Being*, And *Job Satisfaction* to *Work Engagement* on employees of PT. XYZ. This study also aims to determine which variables are most dominant in influencing *Work Engagement*. The research method used is quantitative and descriptive associative. The research sample consisted of all 70 employees of PT. XYZ, with the sampling technique using *purposive sampling*. The data collection technique was carried out through a questionnaire using a Likert scale of 5. Data analysis used *Structural Equation Modeling (SEM)* approach *Partial Least Square (PLS)* by conducting testing *Outer Model*, *Inner Model*, and simultaneous F test. The results of the study show that partially, *Perceived Organizational Support (POS)* and *Job Satisfaction* no significant effect to *Work Engagement*. However, the variables *Well Being* have a significant impact to *Work Engagement*. Simultaneously, *Perceived Organizational Support*, *Well Being*, And *Job Satisfaction* have a significant impact to *Work Engagement*. The most dominant variable influencing *Work Engagement* is *Well Being*.

Keywords: *Bulb Cutting, Complete Random Blok Design, Liquid Organic Fertilizer, Shallo*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi kelangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menjaga komitmen dan keterikatan karyawan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang dikenal sebagai *Work Engagement*. *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan, dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption*

(penyerapan). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

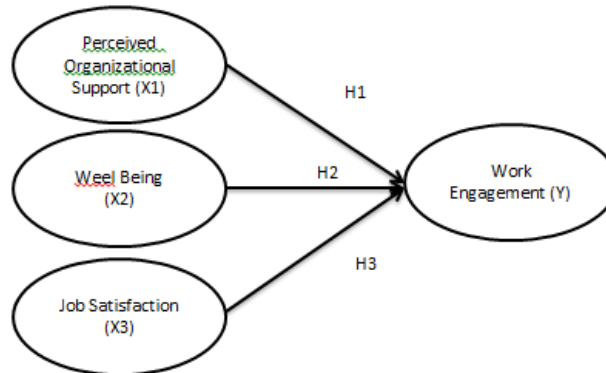
Namun, hasil observasi menunjukkan adanya penurunan semangat kerja di kalangan karyawan PT. XYZ, yang sebagian besar disebabkan oleh masalah internal perusahaan. Fenomena ini terlihat dari kurangnya *vigor* (semangat/energi), di mana beberapa karyawan bekerja hanya sesuai yang diperintahkan dan kurangnya prestasi dalam bekerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kondisi ini adalah keterlambatan pembayaran gaji (*salary*) yang terjadi secara berulang dalam kurun waktu Oktober hingga Maret. Selain itu, kurangnya apresiasi juga menurunkan kemauan karyawan untuk bekerja lebih baik dan menuangkan ide-ide inovatif. Rendahnya keterikatan karyawan ini juga sejalan dengan temuan GALLUP (2013) yang menyebutkan bahwa keterikatan karyawan di Indonesia sangat rendah, hanya mencapai 8%.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *Work Engagement* adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian terdahulu oleh Fouzia et al. (2018), Biswas & Bhatnagar (2013), dan lainnya menyatakan adanya dampak positif dan signifikan antara POS dan *employee engagement*. Namun, penelitian lain oleh Nusatria (2011) menunjukkan tidak ada pengaruh POS terhadap *employee engagement*.

Faktor lain, *Well Being* (kesejahteraan psikologis), juga diyakini memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. *Psychological well-being* merupakan faktor penting untuk meningkatkan *work engagement*, di mana peningkatan *well-being* diikuti dengan peningkatan *work engagement*. Selain itu, *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan, juga merupakan prediktor *work engagement*. Dewantara & Wulanyani (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih besar dapat meningkatkan *work engagement*. Namun, Prabowo & Fathoni (2017) menemukan tidak ada hubungan positif maupun signifikan antara *job satisfaction* dan *work engagement*.

Mengingat adanya indikasi penurunan semangat kerja di PT. XYZ dan adanya hasil penelitian terdahulu yang bertentangan mengenai pengaruh POS, *Well Being*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*, maka peneliti tertarik untuk menganalisis faktor-faktor determinasi *Work Engagement* pada karyawan PT XYZ.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat digambarkan model penelitian seperti pada gambar 1. Berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

RESEARCH METHODOLOGY

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif jenis asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih saling berhubungan, serta untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas (*independent, X*) dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support (X1)*, *Well Being (X2)*, dan *Job Satisfaction (X3)*. Variabel terikat (*dependent, Y*) adalah *Work Engagement*.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi, yaitu 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* jenis *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5. Skala Likert ini dimodifikasi dengan penilaian dari 1 (*Sangat Tidak Setuju*) hingga 5 (*Sangat Setuju*).

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan Smart PLS 3.0. Evaluasi model dilakukan melalui *Outer Model* (Convergent Validity, Discriminant Validity, Reliability) dan *Inner Model* (R-square, Q-square, Uji Hipotesis t-statistik).

RESULT AND DISCUSSION

Analisis data dilakukan terhadap 70 responden karyawan PT. XYZ. Mayoritas responden adalah perempuan (62%), berusia antara 20-30 tahun (67,7%), dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 (85%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor determinasi *Work Engagement* (WE) pada karyawan PT. Jasa Titipan Ekspres, dengan melibatkan 70 responden sebagai sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori
Perceived Organizational Support	4,03	Kuat
Well Being	4,15	Baik
Job Satisfaction	4,26	Sangat Puas
<i>Work Engagement</i>	4,19	Tinggi

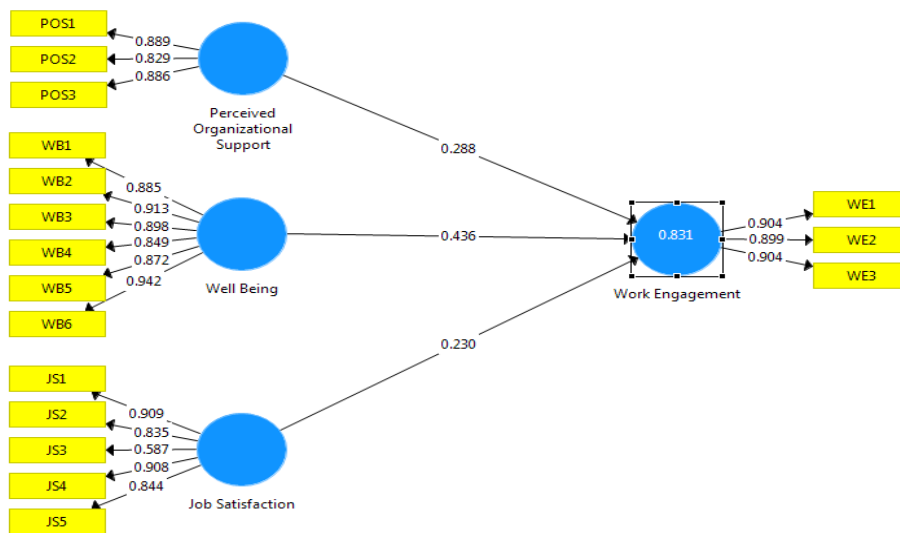
Hasil analisis deskriptif menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* (POS): Nilai rata-rata variabel POS adalah 4,03, yang diinterpretasikan dalam kategori **Kuat**. Ini menunjukkan karyawan merasa dukungan organisasi yang dirasakan berada pada tingkat yang kuat, meskipun ada beberapa isu yang disebutkan dalam latar belakang.
2. *Well Being*: Nilai rata-rata variabel *Well Being* adalah 4,15, diinterpretasikan dalam kategori **Baik**. Responden merasa puas dengan pencapaian di tempat kerja dan menilai baik dimensi pertumbuhan pribadi.
3. *Job Satisfaction*: Nilai rata-rata variabel *Job Satisfaction* adalah 4,26, diinterpretasikan dalam kategori **Sangat Puas**. Responden merasa sangat puas, terutama terkait kesempatan promosi dan dukungan rekan kerja.
4. *Work Engagement*: Nilai rata-rata variabel *Work Engagement* adalah 4,19, diinterpretasikan dalam kategori **Tinggi**. Karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Secara deskriptif, tanggapan responden terhadap seluruh variabel berada pada kategori tinggi atau positif. Rata-rata *Perceived Organizational Support* (POS) berada pada kategori **Kuat** (rata-rata 4,03). *Well Being* berada pada kategori **Baik** (rata-rata 4,15). *Job Satisfaction* menunjukkan nilai tertinggi di kategori **Sangat Puas** (rata-rata 4,26), dan *Work Engagement* berada pada kategori **Tinggi** (rata-rata 4,19). Meskipun secara persepsi deskriptif menunjukkan tingkat yang tinggi, hasil pengujian hipotesis memberikan hasil yang berbeda terkait pengaruh parsial variabel independen terhadap *Work Engagement*.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) (Times New Roman, 12, bold)

Pengujian *Outer Model* menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai *outer loading* sebagian besar indikator variabel penelitian yang memiliki nilai $> 0,7$, dan tidak ada indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,5$, sehingga memenuhi syarat *convergent validity*. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel (*POS*, *Well Being*, *Job Satisfaction*, *Work Engagement*) adalah $> 0,5$, menunjukkan *discriminant validity* yang baik. Uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) pada semua variabel juga memenuhi persyaratan nilai $> 0,7$, sehingga keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.



Gambar 2. *Outer Model*

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) dan Uji Hipotesis

Hasil evaluasi model struktural (*Inner Model*) pada tabel 2. menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,831 untuk variabel *Work Engagement*. Ini berarti 83,1% variasi data *Work Engagement* dijelaskan oleh variabel *Perceived Organizational Support* (POS), *Well Being*, dan *Job Satisfaction*. Nilai ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *goodness of fit* yang baik, dengan sisa 16,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 2. *Output Nilai R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Work Engagement	0,831	0,823

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan 1,96 (alpha 5%) dan nilai probabilitas (P-Values) dengan 0,05.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Hipotesa

Hipotesa	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistik	P Value
Job Satisfaction → Work Engagement	0.230	0.241	0.139	1.659	0.098
Perceive Organization Support → Work Engagement	0.288	0.293	0.156	1.843	0.066
Well Being → Work Engagement	0.436	0.416	0.141	3.090	0.002

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) **tidak berpengaruh signifikan** terhadap *Work Engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik (1,843) yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai p-value (0,066) yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan POS terhadap WE, ditolak.

Meskipun secara deskriptif karyawan PT. Jasa Titipan Ekspres merasakan dukungan organisasi berada pada tingkat yang Kuat (4,03), tingginya persepsi ini tidak secara otomatis meningkatkan keterikatan kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nusatria (2011), yang juga menyatakan tidak ada pengaruh POS terhadap *employee engagement*. Namun, temuan ini **bertentangan** dengan mayoritas penelitian lain yang menemukan adanya dampak positif dan signifikan antara POS dan *employee engagement*, termasuk penelitian oleh Fouzia et al. (2018), Biswas & Bhatnagar (2013), Caesens & Stinglhamber (2014), Alvi et al. (2014), Köse (2016), Tabak & Hندی (2016), dan Imran et al. (2020).

Kurangnya pengaruh signifikan ini mungkin terkait dengan isu-isu internal yang dihadapi perusahaan, seperti yang terungkap dalam latar belakang penelitian, di mana terdapat keterlambatan pembayaran gaji yang berulang. Walaupun karyawan mungkin merasa atasan memberikan arahan yang jelas (dimensi dukungan atasan), kegagalan organisasi untuk memenuhi hak dasar karyawan (gaji) dapat melemahkan keyakinan karyawan bahwa organisasi benar-benar peduli pada kesejahteraan mereka, sehingga dampak POS terhadap *Work Engagement* menjadi tidak signifikan secara statistik

Pengaruh *Well Being* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Well Being* **berpengaruh signifikan dan positif** terhadap *Work Engagement*. Nilai t-statistik (3,090) lebih

besar dari 1,96, dan nilai p-value (0,002) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

Temuan ini konsisten dengan pandangan teoritis bahwa *psychological well-being* adalah faktor penting yang meningkatkan *work engagement*. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis individu, yang mencakup penerimaan diri, otonomi, dan penguasaan lingkungan, maka *work engagement* individu juga meningkat. Secara deskriptif, variabel *Well Being* berada pada kategori Baik (4,15), di mana responden merasa puas dengan pencapaian di tempat kerja dan rajin mengikuti pelatihan/workshop untuk pengembangan diri. Tingkat kesejahteraan yang baik ini memicu karyawan untuk menunjukkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam pekerjaan mereka. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Kimberly dan Utoyo (2013), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* **tidak berpengaruh signifikan** terhadap *Work Engagement* karyawan PT. Jasa Titipan Ekpres. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik (1,659) yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai p-value (0,98) yang lebih besar dari 0,05.

Meskipun secara deskriptif karyawan merasa **Sangat Puas** dengan pekerjaan mereka (rata-rata 4,26), terutama terkait peluang promosi dan dukungan rekan kerja, kepuasan ini tidak cukup menjadi prediktor kuat untuk meningkatkan *Work Engagement* secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Fathoni (2017) yang juga mengemukakan tidak adanya hubungan positif maupun signifikan antara *job satisfaction* dan *work engagement*. Namun, temuan ini bertentangan dengan Dewantara & Wulanyani (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih besar dapat meningkatkan *work engagement*. Ketidak-signifikanan ini mungkin menunjukkan bahwa di PT. Jasa Titipan Ekpres, keterikatan emosional dan kognitif (WE) lebih didorong oleh kondisi psikologis internal (Well Being) daripada sekadar penilaian positif terhadap aspek pekerjaan (gaji, promosi, rekan kerja)

Pengaruh Simultan dan Variabel Paling Dominan

Meskipun secara parsial POS dan *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa variabel POS, *Well Being*, dan *Job Satisfaction* **secara bersama-sama berpengaruh signifikan** terhadap

Work Engagement. Nilai F sebesar 103,860 dengan tingkat signifikansi 0,00 (< 0,05) membuktikan hal tersebut.

Di antara ketiga variabel tersebut, **Well Being** terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *Work Engagement* karyawan PT. Jasa Titipan Ekpres. Hal ini menekankan bahwa fokus utama perusahaan untuk meningkatkan keterikatan kerja harus diletakkan pada upaya pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Saran yang diberikan adalah mendorong komunikasi terbuka dan transparan di antara rekan kerja, memberikan pelatihan, dan mempromosikan kolaborasi, yang sejalan dengan dimensi *Well Being*

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* (POS) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan PT. XYZ.
2. *Well Being* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Work Engagement* karyawan PT. XYZ.
3. *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan PT. XYZ.
4. Secara simultan atau bersama-sama, *Perceived Organizational Support*, *Well Being*, dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan PT. XYZ (F sebesar 103,860, signifikansi 0,00).
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Work Engagement* adalah *Well Being*.

REFERENCES

- Ananda Sabil Husein. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya: Modul Ajar.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Edition). Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Indeks. Jakarta.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan job satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920-930.
- Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 10(1), F106-F111.

- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Fred Luthans, Brett C. Luthans, Kyle W. Luthans. (2021). *Organizational Behavior* (14th edition).
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huppert, F. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1). J.A. Colquitt, J.A. Lepine, and M.J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, pp. 104-126.
- J.A. Colquitt, J.A. Lepine, and M.J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, pp. 104-126
- Kimberly, & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan Psychological Well-being dengan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. *Jurnal Psikologi. Universitas Indonesia*, 1-18.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1* Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P., & Timothy A.J. (2015). *Organizational Behaviour* (16th Edition). Jakarta. Salemba Empat.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual* [version 1. 1 December 2004]. Utrecht University: Occupational Psychology Unit.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-68 Building Approach* (7th Ed). United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

