

Peran pelatihan supportive leadership untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan work engagement = The Role of supportive leadership training to enhance perceived organizational support and work engagement

Septi Melinda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20514897&lokasi=lokal>

Abstrak

Lembaga PQR yang menyelenggarakan seleksi dan pengawasan perilaku pejabat negara saat ini sedang mengalami permasalahan menurunnya motivasi pada karyawannya yang terlihat dari persentase jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan dalam satu tahun yang cukup tinggi serta terjadinya peningkatan jumlah pegawai yang mengajukan pindah dari instansi

PQR. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengakuan akan hasil kerja dan kesempatan pengembangan. Disamping itu sikap atasan langsung melalui kepemimpinannya menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi pegawai masih perlu dikembangkan khususnya dalam pengelolaan kinerja. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk melihat korelasi persepsi dukungan organisasi dengan work engagement.

Penelitian ini merupakan penelitian terapan

yang menggunakan metode penelitian korelasional dengan jumlah partisipan sebanyak 145 Aparatur Sipil Negara (ASN) di PQR. Persepsi dukungan organisasi diukur menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) 8 dari Hutchison (1997) yang terdiri dari 8 item ($\alpha = 0,91$). Sementara work engagement diukur

menggunakan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi Bahasa Indonesia yang dikembangkan dan divalidasi oleh Kristiana et al. (2018) yang terdiri dari 9 item ($\alpha = 0,96$).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan signifikan positif dengan work engagement ($r = 0,40$, $p < 0,01$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pegawai, maka work engagement pegawai akan semakin meningkat. Untuk mengatasi permasalahan pada PQR, selanjutnya peneliti mengajukan rancangan intervensi Pelatihan Supportive Leadership kepada atasan langsung untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi maupun work engagement. Intervensi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan atasan langsung dalam menerapkan kepemimpinan yang suportif melalui pengelolaan kinerja tim yang objektif mulai dari perencanaan hingga pemberian reward dan recognition, dan komunikasi efektif sehingga work engagementnya meningkat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka pihak manajemen dapat menentukan langkah-langkah lanjutan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pegawai.

.....The PQR Institution that organize the selection and supervision of state official nowadays is facing the employee's demotivation problems which can be seen from the high percentage of employee who experience lateness in a year and the increasing number of employee which leave PQR. That problems are likely caused by lack of recognition to employees performance and less development opportunities. Further, it is believed that better recognition and support toward employees' performance from supervisor is urgently required, especially through

performance management. This study aims to identify the correlation between perceived organizational support with work engagement. This research is an applied research that uses correlational research methods with a total of 145 State Civil Apparatus (SCA) participants in PQR. Perceived organizational support is measured using a scale adapted from the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) 8 from Hutchison (1997) which consists of 8 items ($\alpha = 0.91$). Meanwhile, work engagement is measured using the Indonesian version of the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) developed and validated by Kristiana et al. (2018) which consists of 9 items ($\alpha = 0.96$). The findings of the study indicated that perceived organizational support was significantly positive related to work engagement ($r = 0.40$, $p < 0.01$). Thus, it can be concluded that the higher perceived organizational support, the work engagement will increase. Furthermore, the researcher proposed Supportive Leadership Training intervention to supervisors to overcome the problems occur in PQR. The intervention is expected to improve supervisor skill in applying supportive leadership behavior by managing team performance objectively from planning to rewarding, and conducting effective communication so that the work engagement increase. Based on this research, management can determine appropriate advanced steps to improve the quality of employees' perceived organizational support.