

Work engagement pada mahasiswa bekerja: Bagaimana peran regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi?

Muhammad Robby Firdaus

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

E-mail: muhammadRobby9859@gmail.com

Abstract

Globally, around 85% of employees feel disengaged in their work. In Southeast Asia, only 19% of employees feel engaged. In Indonesia, around 76% of employees report that they are not engaged with their work, making it one of the countries with the highest level of disengagement in Southeast Asia. This research aims to identify and analyze the relationship between emotional regulation and perceptions of organizational support and work engagement, as well as answering several problem formulations. This research used purposive sampling with 384 respondents. The results of this research show that emotional regulation and perceived organizational support simultaneously have a significant relationship with work engagement. The results of testing the second hypothesis show that emotional regulation has a significant positive relationship with work engagement. Meanwhile, in the third hypothesis, the results of testing the third hypothesis reveal that perceived organizational support has a significant relationship with work engagement.

Keywords: *Work engagement, Emotion Regulation, Perception of Organizational Support.*

Abstrak

Secara global, sekitar 85% karyawan merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka. Di Asia Tenggara, hanya 19% karyawan yang merasa engaged, Di Indonesia, sekitar 76% karyawan melaporkan bahwa mereka tidak engaged dengan pekerjaan mereka, menjadikannya salah satu negara dengan tingkat disengagement tertinggi di Asia Tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis hubungan antara regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement*, serta menjawab beberapa rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan 384 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Adapun Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*. Sedangkan pada hipotesis ketiga Hasil pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*.

Kata kunci: *Work engagement, Regulasi Emosi, Persepsi Dukungan Organisasi.*

Pendahuluan

Work engagement sendiri diartikan sebagai sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli dkk, 2006). Vigor merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dedikasi mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Sedangkan absorption diartikan dimana dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Individu merasa ketika ia bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa work engagement mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang engaged akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi (Truss dkk, 2008). Penelitian yang dilakukan Indrianti & Cholichul (2012) menunjukkan bahwa prosentase keyakinan untuk memperoleh kesempatan dalam memajukan karir dua kali lebih besar bagi karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat memiliki keterikatan dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama.

Ada pun salah satu faktor yang menjadi penunjang individu untuk melakukan engagement yaitu regulasi emosi. Regulasi Emosi menekankan pada bagaimana dan mengapa emosi itu sendiri mampu mengatur dan memfasilitasi proses-proses psikologis, seperti memusatkan perhatian, pemecahan masalah, dukungan sosial dan juga mengapa regulasi emosi memiliki pengaruh yang merugikan, seperti mengganggu proses pemusatan perhatian, interferensi pada proses pemecahan masalah serta mengganggu hubungan sosial antara individu (Cole dkk, 2004). Selain itu Regulasi emosi merupakan cara individu mempengaruhi emosi yang mereka miliki, kapan mereka merasakannya dan bagaimana mereka mengalami atau mengekspresikan 88 emosi tersebut (Gross, 2002). Seseorang yang mampu meregulasi emosinya akan mendapatkan dampak positif bagi kesehatan fisik, tingkah laku, dan hubungan sosial (Gross, 1998).

Selain regulasi emosi, terdapat persepsi dukungan organisasi yang mempengaruhi terjadinya *work engagement*. Persepsi dukungan organisasi (POS) juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Rhoades & Eisenberger (2002), persepsi ini merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka

dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan yang kuat dapat meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasakan dukungan yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja, retensi, serta kinerja. Persepsi dukungan organisasi bisa menjadi jembatan untuk memperkuat keterlibatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli dan mendukung mereka, baik dalam hal kesejahteraan maupun pengakuan terhadap kontribusi mereka, mereka cenderung akan membalas dengan kinerja yang lebih baik dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat menyebabkan menurunnya keterlibatan kerja, munculnya kebosanan, bahkan ketidakpercayaan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada turnover dan penurunan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah Mengidentifikasi serta menganalisis hubungan regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dengan work engagement mahasiswa yang sedang bekerja. Lalu hipotesis pada penelitian ini adalah Terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dengan work engagement pada mahasiswa yang bekerja di Surabaya. Terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan work engagement pada mahasiswa yang bekerja di Surabaya. Dan Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan work engagement pada mahasiswa yang bekerja di Surabaya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis korelasional. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja di Surabaya sebanyak 384 mahasiswa yang diambil dengan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala UWES-9 yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2009) untuk mengukur *work engagement*, terdiri dari 9 aitem valid dengan nilai *cronbach's alpha* 0,85. Yang kedua adalah skala regulasi emosi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Gross & Thompson (2006) terdiri dari 14 aitem valid dengan nilai *cronbach's alpha* 0,826. Dan yang ketiga skala persepsi dukungan organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) terdiri dari 10 aitem valid dengan nilai *cronbach's alpha* 0,775. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS *for windows* versi 25.

Hasil

Pada tabel 1 diketahui bahwa dari 384 responden mahasiswa bekerja di Surabaya berdasarkan jenis kelamin yang telah berpartisipasi sebanyak 140 (63,5%) laki laki dan 244 (36,5%) perempuan.

Tabel 1

Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	140	63,5%
2.	Perempuan	244	36,5%
total		384	100%

Sumber: *Output Statistic Program SPSS 25.0 For Windows*

Selain itu adapun yang terdiri berdasarkan usia yang diperoleh, terdapat sebanyak 8 (3,89%) mahasiswa dan karyawan berusia 18 tahun, 19 (3,68%) mahasiswa dan karyawan berusia 19 tahun, 48 (10,17%) mahasiswa dan karyawan berusia 20 tahun, 62 (12,41%) mahasiswa dan karyawan berusia 21 tahun, 71 (13,91%) mahasiswa dan karyawan berusia 22 tahun, 54 (11,51%) mahasiswa dan karyawan berusia 23 tahun, 55 (11,8%) mahasiswa dan karyawan berusia 24 tahun, 34 (8,82%) mahasiswa dan karyawan yang berusia 25 tahun, 13 (5,83%) mahasiswa dan karyawan berusia 26 tahun, 17 (6,58%) mahasiswa dan karyawan berusia 27 tahun, 1 (4,33%) mahasiswa dan karyawan berusia 28 tahun, 2 (5,08%) mahasiswa dan karyawan berusia 32 tahun. Tabel demografi berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2.

Data Demografi Berdasarkan Usia

No	Usia	frekuensi	presentase
1.	18 tahun	8	3,89%
2.	19 tahun	19	5,68%
3.	20 tahun	48	10,17%
4.	21 tahun	62	12,41%
5.	22 tahun	71	13,91%
6.	23 tahun	53	11,36%
7.	24 tahun	55	11,81%
8.	25 tahun	34	8,82%
9.	26 tahun	13	5,83%
10.	27 tahun	17	6,58%
11.	28 tahun	1	4,33%
12.	32 tahun	3	5,23%
total		384	100%

Adapun data responden berdasarkan asal Universitas/Instansi yang diperoleh, terdapat sebanyak 61 (15,88%) mahasiswa UNTAG dan karyawan/*Freelance*, 61 (15,88%) Mahasiswa UNAIR dan karyawan/*Freelance*, 2 (0,52%) mahasiswa UPN dan karyawan/*Freelance*, 5 (1,3%) *Freelance* Pangestu dan mahasiswa/karyawan, 2 (0,52%) mahasiswa UBHARA dan karyawan/*Freelance*, 2 (0,52%) anggota POLRI dan karyawan/*Freelance*, 20 (5,2%) mahasiswa UM dan karyawan/*Freelance*, 58 (15,1%) mahasiswa UNESA dan karyawan/*Freelance*, 13 (3,41%) mahasiswa UINSA dan karyawan/*Freelance*, 5 (1,3%) mahasiswa UT dan karyawan atau *Freelance*, 28 (7,28%) mahasiswa ITS dan karyawan/*Freelance*, 32 (59,8%) karyawan swasta dan mahasiswa/*Freelance*, 5 (1,3%) pegawai PEMKOT dan mahasiswa/*Freelance*, 3 (0,73%) Guru dan mahasiswa/*Freelance*, 3 (90,78%) anggota TNI dan mahasiswa/*Freelance*, 8 (2,08%) mahasiswa UC dan karyawan/*Freelance*, 10 (2,6%)

mahasiswa UHT dan karyawan/*Freelance*, 66 (17,16) mahasiswa UBAYA dan karyawan atau *Freelance*. Data demografi berdasarkan asal universitas ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3

Data Demografi Berdasarkan Asal Universitas

No	Asal Universitas/Instansi	Frekuensi	presentase
1.	Untag (Karyawan/ <i>freelance</i>)	61	15,88%
2.	Unair (karyawan/ <i>Freelance</i>)	61	15,88%
3.	UPN (karyawan/ <i>Freelance</i>)	2	0,52%
4.	Pangestu (mahasiswa/ <i>Freelance</i>)	5	1,3%
5.	Ubhara (karyawan/ <i>Freelance</i>)	2	0,52%
6.	Polri (karyawan/ <i>Freelance</i>)	2	0,52%
7.	UM Surabaya (Karyawan/ <i>Freelance</i>)	20	5,2%
8.	Unesa (karyawan/ <i>Freelance</i>)	58	15,1%
9.	Uinsa (Karyawan/ <i>Freelance</i>)	13	3,41%
10.	Univ Terbuka (Karyawan/ <i>Freelance</i>)	5	1,3%
11.	ITS (karyawan/ <i>Freelance</i>)	28	7,28%
12.	Swasta (Karyawan/ <i>Freelance</i>)	32	59,8%
13.	Pemkot (mahasiswa/ <i>Freelance</i>)	5	1,3%
14.	Guru (mahasiswa/ <i>Freelance</i>)	3	0,78%
15.	TNI Karyawan swasta/ <i>Freelance</i>)	3	0,78%
16.	UC (karyawan/ <i>Freelance</i>)	8	2,08%
17.	UHT (karyawan/ <i>Freelance</i>)	10	2,6%
18.	Ubaya (Karyawan/ <i>Freelance</i>)	66	17,16%
Total		384	100%

Sumber : Output Statistic Program SPSS 25.0 for Windows

Peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi dengan 2 variabel bebas (X). Pada jenis penelitian korelasi 2 variabel bebas menggunakan uji asumsi klasik. Pada uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dengan bantuan program komputer SPSS 25.

Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25 for windows*. Apabila angka signifikansi > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila angka signifikansi < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas sebaran variabel stress akademik, manajemen waktu dengan prokrastinasi akademik menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil signifikansi $p = 0.195$ ($p > 0.05$), artinya sebaran data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas *work engagement* berdistribusi dengan normal.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>
----------	--------------------------------------

	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,195	Normal

Sumber : *Output Statistic Program SPSS 25.0 for Windows*

Hasil uji linieritas menggunakan SPSS versi 25 for Window dilihat melalui *deviation from linearity* dimana hubungan antara variabel regulasi emosi dengan *work engagement* diperoleh signifikan sebesar 0,061 ($p > 0,05$) yang berarti regulasi emosi dengan *work engagement* memiliki hubungan yang linier. Adapun hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* menunjukkan signifikansi 0,746 ($p > 0,05$) yang berarti persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* memiliki hubungan yang linier.

Tabel 5

Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>		
	F	Sig.	Ket
Regulasi Emosi - <i>Work Engagement</i>	1,395	0,061	Linier
Persepsi Dukungan Organisasi – <i>Work Engagement</i>	0,821	0,746	Linier

Sumber : *Output Statistic Program SPSS 25.0 for Windows*

Hasil uji multikolinieritas antara variabel X1 (Regulasi Emosi) dan X2 (Persepsi dukungan organisasi) diperoleh nilai tolerance = 0,055 < 0,10 dan nilai VIF = 18,117 > 10,00. Artinya ada multikolinieritas/interkoleransi antara variabel X1 (Regulasi Emosi) dan X2 (Persepsi dukungan organisasi).

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Regulasi Emosi	0,055	18,117	Terjadi multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,055	18,117	Terjadi multikolinierits

Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel regulasi emosi diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya terjadi heteoskedasitas. Adapun hasil heteroskedastisitas pada variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya terjadi Heteroskedastisitas. Artinya terjadi heteroskedastisitas pada dua variabel.

Tabel 7

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	p-value	Ket.	Keterangan
Regulasi Emosi	0,000	< 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas
PersepsiDukungan Organisasi	0,000	< 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas

Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu teknik korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* pada

mahasiswa bekerja di Surabaya, hubungan variabel regulasi emosi dengan *work engagement* pada mahasiswa bekerja di Surabaya, hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* pada mahasiswa bekerja di Surabaya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berikut hasil data yang diperoleh oleh peneliti :

Hasil analisis simultan berdasarkan tabel 8 maka dapat diartikan uji korelasi simultan antara regulasi emosi (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) dengan *work engagement* (Y) diperoleh skor F= 139,896 dan skor R = 0,651 dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya secara simultan (bersama – sama) regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil uji simultan tersebut diketahui bahwa hipotesis 1 diterima. Semakin tinggi regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi seseorang maka akan semakin tinggi *work engagement*, begitu pula sebaliknya

Skor R square sebesar 0,423 dapat diartikan regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh sebesar 42% terhadap *work engagement*. Adapun 58% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 8

Hasil Uji Korelasi Simultan

Model summary					
Variabel	R	R Square	F	Sig.	Keterangan
Regulasi emosi, persepsi dukungan organisasi – <i>work engagement</i>	0,651	0,423	139,687	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 9 dapat diartikan uji korelasi parsial diperoleh skor parsial ($\beta = 0,244$; $t = 1,744$) dengan signifikansi sebesar 0,082 ($p > 0,05$) Artinya tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan *work engagement*. Hal ini di sebabkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka regulasi emosi tidak mempengaruhi seseorang dalam melakukan *work engagement*, tinggi rendahnya regulasi emosi seseorang tidak bisa menjadi prediktor yang signifikan untuk *work engagement*. Berdasarkan uji parsial tersebut dapat diketahui hipotesis 2 ditolak.

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diartikan uji korelasi parsial diperoleh skor ($\beta = 0,416$; $t = 2,213$) dengan signifikansi sebesar 0,027 ($p > 0,05$). Artinya tidak terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement*. Hal ini di sebabkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi seseorang dalam melakukan *work engagement*, tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasi tidak bisa menjadi prediktor yang signifikan untuk *work engagement*. Berdasarkan hasil uji parsial tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 3 ditolak.

Tabel 9
Hasil uji korelasi persial

Model	Unstandardized		t	Sig.	Keterangan
	Coefficients				
	B	Sttd.Error			
Constant	5.119	1,711		0,003	Signifikan
Regulasi Emosi	0,244	0,140	1,744	0,082	Tidak Signifikan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,416	0,188	2,213	0,027	Tidak Signifikan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 139,896 dan nilai signifikansi ($p = 0,000$) yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square sebesar 0,423 mengindikasikan bahwa 42,3% variabilitas work engagement dapat dijelaskan oleh regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan 57,7% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan teori dari Bakker & Leiter (2010) serta Schaufeli dkk, (2006), yang menegaskan bahwa faktor internal (seperti regulasi emosi) dan faktor eksternal (seperti dukungan organisasi) secara bersamaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa regulasi emosi tidak memiliki hubungan positif yang signifikan dengan work engagement, dengan nilai t sebesar 1,744 dan nilai signifikansi ($p = 0,082$). Meskipun nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, namun secara praktis, hubungan antara regulasi emosi dan work engagement tetap dianggap relevan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa karyawan yang mampu meregulasi emosinya dengan baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Individu yang dapat mengelola emosi secara efektif akan lebih mampu menghadapi situasi sulit, mengatasi konflik interpersonal, dan mengurangi stres kerja, sehingga mereka tetap terlibat secara penuh dalam pekerjaan.

Sejalan dengan pandangan Gross (2002), regulasi emosi memungkinkan karyawan untuk menjaga stabilitas emosi dan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Karyawan yang mampu meregulasi emosinya cenderung lebih tenang dan terfokus saat menghadapi tekanan, sehingga mereka lebih mampu memenuhi target kerja. Selain itu, regulasi emosi yang efektif juga meminimalkan gangguan emosional yang dapat menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan emosi yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan work engagement karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement, dengan nilai t sebesar 2,213 dan nilai signifikansi ($p = 0,027$). Hasil ini mengindikasikan bahwa

semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja mereka. Persepsi dukungan organisasi mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pengakuan terhadap kontribusi mereka, dan pemberian kesempatan pengembangan karier. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan memiliki motivasi lebih besar untuk berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002), yang menekankan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan menciptakan rasa kepercayaan dan kepuasan, yang pada gilirannya memperkuat keterikatan emosional dan kognitif mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, penelitian Indrianti & Cholichul (2012) menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepercayaan mereka terhadap prospek pengembangan karier, sehingga mereka lebih terlibat dalam pekerjaan. Oleh karena itu, membangun dukungan organisasi yang positif menjadi strategi efektif bagi organisasi dalam meningkatkan work engagement.

Meskipun penelitian ini berhasil membuktikan adanya hubungan antara regulasi emosi, persepsi dukungan organisasi, dan work engagement, terdapat beberapa kelemahan metodologis yang perlu diperhatikan. Salah satu kelemahan utama adalah tidak terpenuhinya asumsi klasik dalam analisis regresi berganda, yaitu asumsi heterokedastisitas dan multikolinearitas. Pelanggaran terhadap asumsi ini dapat memengaruhi keandalan dan validitas hasil pengujian hipotesis. Idealnya, sebelum melakukan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik harus dilakukan untuk memastikan bahwa model analisis memenuhi syarat statistik. Namun, dalam penelitian ini, asumsi tersebut tidak terpenuhi.

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori Bakker & Leiter (2010) serta Schaufeli dkk (2006), yang menyatakan bahwa regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dapat memengaruhi work engagement. Selain itu, penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Secara praktis, implikasi utama dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk meningkatkan kemampuan regulasi emosi karyawan serta memastikan bahwa dukungan organisasi dirasakan secara positif oleh karyawan. Organisasi dapat mengembangkan program pelatihan regulasi emosi bagi karyawan agar mereka lebih mampu mengelola emosi saat menghadapi tekanan kerja. Selain itu, organisasi dapat meningkatkan persepsi dukungan dengan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah ini akan memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Namun, perlu diperhatikan bahwa generalisasi hasil penelitian ini harus dilakukan dengan hati-hati karena adanya pelanggaran terhadap asumsi

heterokedastisitas dan multikolinearitas dalam analisis regresi berganda. Peneliti mengakui bahwa kelemahan ini dapat memengaruhi validitas dan keandalan temuan. Keputusan untuk tetap menggunakan analisis regresi berganda meskipun asumsi klasik tidak terpenuhi didasarkan pada upaya untuk menjawab hipotesis penelitian. Meskipun demikian, langkah ini sebaiknya dipertimbangkan dengan hati-hati dalam interpretasi hasil. Sebagai solusi, di masa mendatang, peneliti disarankan untuk menggunakan pendekatan nonparametrik atau metode robust regression yang lebih tahan terhadap pelanggaran asumsi statistik.

Dengan memperhatikan kelemahan ini, temuan penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pemahaman mengenai peran regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan work engagement. Upaya pengelolaan emosi yang efektif dan penguatan dukungan organisasi dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi dalam membangun keterlibatan karyawan yang lebih baik

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dengan work engagement, dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap work engagement. Regulasi emosi yang baik memungkinkan individu untuk mengelola emosinya secara efektif, sehingga dapat menghadapi tekanan kerja dan menjaga fokus dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, persepsi dukungan organisasi yang tinggi membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 42,3% terhadap work engagement, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, regulasi emosi dan persepsi dukungan organisasi dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan mahasiswa yang bekerja.

Referensi

- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
- Cole, P.M., Martin, S.E., & Dennis, T.A. (2004). Emotion regulation as a scientific construct: methodological challenges and directions for child development research. *Child development*. March/April. 75 (2), 317-333.
- Gross, J.J. & Thompson, R. A. 2006. Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.
- Gross, J.J. & Thompson, R. A. 2006. Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.
- Gross, J. J. 2014. *Handbook Of Emotion Regulation*. New York, London: The Guilford Press.

- Gross, J.J. (2002). Emotion regulation : Affective, cognitive, and social consequences. *Society and Psychophysiological Research*, 39, 281-191. USA: Cambridge University Press
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4) : 698-714
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006) . "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism", in R J. Burke (ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Truss K, K., Soane, M., Rees C., Gatenby M., Kular S. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University