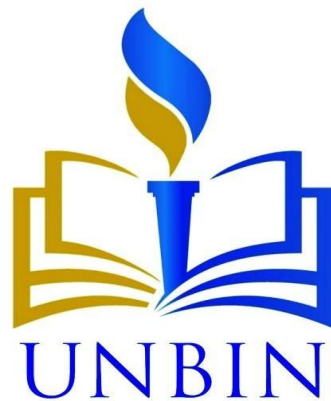


**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT ASURANSI CENTRAL ASIA CABANG BOGOR**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI SALAH
SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**



DIANY KHOIRUNISA

NPM: 19210057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA**

2025

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI CENTRAL ASIA CABANG BOGOR

Diany Khoirunisa¹, Syarif Gerald Prasetya²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
dianykhoirunisa192@gmail.com

*Corresponding author

Received: 2025, Accepted: 2025, Published: 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Engagement* (EE) terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT ACA Cabang Bogor dengan jumlah responden sebanyak 71 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Selain itu, *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja yang tinggi mencerminkan semangat dan dedikasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ACA Cabang Bogor.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknologi dan modal, melainkan juga oleh kontribusi sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya asuransi umum. Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki basis layanan publik yang luas, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Tingkat persaingan di industri asuransi menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada nasabah. Namun dalam kenyataannya, perusahaan seringkali menghadapi kendala dalam mempertahankan kinerja karyawan secara konsisten.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger et al. (2022:192), dukungan organisasi yang dirasakan karyawan merupakan bentuk keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan menunjukkan loyalitas, komitmen, serta motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal.

Selain dukungan organisasi, faktor *Employee Engagement* (EE) juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Bakker dan Demerouti (2023:198) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan lebih fokus, antusias, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan organisasi dan keterlibatan kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan emosional dan instrumental, serta peduli terhadap kesejahteraan dan keadilan perlakuan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan kepentingan mereka, maka karyawan akan membalas dengan sikap positif seperti loyalitas dan peningkatan kinerja menurut Caesens (2020:527–540). Indikator POS menurut Rhoades dan Eisenberger (2022:206) meliputi:

1. Penghargaan atas kontribusi karyawan.
2. Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.
3. Dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.
4. Perlakuan adil dan kebijakan yang transparan.

Employee Engagement (EE)

Bakker dan Demerouti (2023:58) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* adalah kondisi positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi akan merasa berenergi, bangga terhadap pekerjaan, serta tenggelam dalam aktivitas kerja mereka.

Menurut Schaufeli (2023:225), indikator *Employee Engagement* terdiri dari:

1. Semangat kerja (*vigor*).
2. Dedikasi terhadap pekerjaan (*dedication*).
3. Penyerapan dalam pekerjaan (*absorption*)..

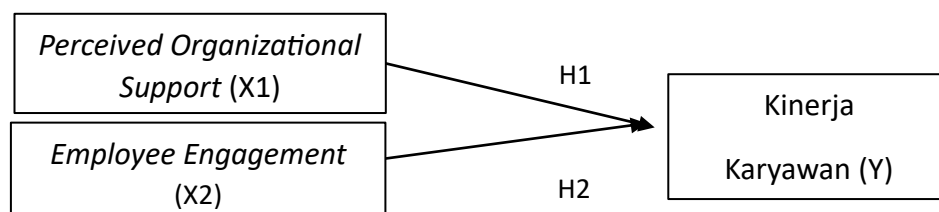
Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2021:150), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi yang diterima.

Gibson et al. (2021:113) menyebutkan bahwa indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas hasil kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Kemampuan bekerja sama.
5. Disiplin kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode

Pada penyusunan penelitian ini, jenis metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hal ini disebabkan oleh penelitian ini akan mencoba untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kualitas. Data yang dikumpulkan kemudian di olah melalui analisis statistik. Tujuan dari metode ini yaitu untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Engagement* (EE) terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan terdapat variabel independent yaitu *Perceived Organizational Support* (X₁) dan *Employee Engagement* (X₂). Berikut Adalah operasional variabel pada penelitian ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definsi	Indikator	Skala
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁)	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) merupakan persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka	1. Pengakuan Terhadap Kontribusi 2. Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan 3. Perlakuan Adil dan Suportif	Likert
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	<i>Employee Engagement</i> (EE) atau keterikatan karyawan adalah kondisi psikologis positif yang menggambarkan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik seseorang terhadap pekerjaannya.	1. <i>Vigor</i> (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Keterlarutan)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan.	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	Likert

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:126) populasi merupakan sekumpulan obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti, dan menjadi fokus kajian untuk kemudian ditarik kesimpulan dari hasil penelitiannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Bogor. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Central Asia Cabang Bogor yang berjumlah 71 orang, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel ketika jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 responden. Teknik ini juga dikenal sebagai metode sensus, karena semua anggota populasi diteliti tanpa pengecualian.

Sumber Data

1. Kuesioner, merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.
2. Studi Pustaka, merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghimpun berbagai informasi atau keterangan dari jurnal, makalah, buku ilmiah, serta hasil penelitian yang sudah diteliti sebelumnya dan terbukti relevan dengan topik penelitian yang sedang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini disusun menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2024:93) skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini memiliki rentang nilai 1-5, yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Sugiyono, 2024:94)

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan melakukan pengujian validitas data, reliabilitas data, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), analisis statistic deskriptif, analisis korelasi, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan klasifikasi data berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	37	52,11%
Wanita	34	47,89%
Total	71	100%
Usia		
Usia	Frekuensi	Persen
20-25 tahun	4	5,63%
25–35 tahun	49	69,01%
36–45 tahun	17	23,94%
45-50 tahun	1	1,41%
Total	71	100%
Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
SMA/Sederajat	5	7,04%
D3/Sederajat	13	18,31%
S1/Sederajat	47	66,20%
S2/Sederajat	6	8,45%
Total	71	100%
Lama Bekerja		

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
<1 tahun	3	4,23%
1–3 tahun	26	36,62%
4–5 tahun	22	30,99%
6-10 tahun	20	28,17%
Total	71	100%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Dari 71 responden, mayoritas berjenis kelamin pria sebanyak 37 orang (52,11%), sedangkan wanita berjumlah 34 orang (47,89%). Responden penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 25–35 tahun sebanyak 49 orang (69,01%), diikuti usia 36–45 tahun 17 orang (23,94%), usia 20-25 tahun 4 orang (5,63%), dan usia 45-50 tahun hanya 1 orang (1,41%). Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1/Sederajat sebanyak 47 orang (66,20%), kemudian D3/Sederajat 13 orang (18,31%), S2/Sederajat 6 orang (8,45%), dan SMA/Sederajat sebanyak 5 orang (7,04%). Berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak berada pada kategori 1–3 tahun sebanyak 26 orang (36,62%). Disusul dengan kelompok 4–5 tahun sebanyak 22 orang (30,99%), kelompok 6-10 tahun sebanyak 20 orang (28,17%), dan kelompok <1 tahun sebanyak 3 orang (4,23%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan tepat dalam mengukur variabel penelitian. Uji ini memberikan keyakinan bahwa instrumen pengukur telah memenuhi kriteria ketepatan dan kesesuaian dalam mengukur variabel yang relevan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan

No	Kode Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	POS1	0,809	0,361	Valid
2.	POS2	0,656	0,361	Valid
3.	POS3	0,771	0,361	Valid
4.	POS4	0,448	0,361	Valid
5.	POS5	0,736	0,361	Valid
6.	POS6	0,361	0,361	Valid
7.	POS7	0,790	0,361	Valid
8.	POS8	0,365	0,361	Valid
9.	POS9	0,659	0,361	Valid
10.	EE1	0,453	0,361	Valid
11.	EE2	0,445	0,361	Valid
12.	EE3	0,504	0,361	Valid
13.	EE4	0,564	0,361	Valid
14.	EE5	0,361	0,361	Valid
15.	EE6	0,594	0,361	Valid
16.	EE7	0,455	0,361	Valid
17.	EE8	0,361	0,361	Valid
18.	EE9	0,444	0,361	Valid
19.	KK1	0,641	0,361	Valid
20.	KK2	0,825	0,361	Valid
21.	KK3	0,411	0,361	Valid
22.	KK4	0,804	0,361	Valid
23.	KK5	0,452	0,361	Valid
24.	KK6	0,673	0,361	Valid

25.	KK7	0,554	0,361	Valid
26.	KK8	0,567	0,361	Valid
27.	KK9	0,737	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4, seluruh indikator pada variabel POS, EE, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen dianggap tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Tabel 5. Hasil Ringkasan Uji Reliabilitas Variabel Perceived Organizational Support, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
POS (X_1)	.830	9	Reliabel
EE (X_2)	.783	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.814	9	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Perceived Organizational Support sebesar 0,830, Employee Engagement sebesar 0,783, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,814. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas yang diperoleh melalui pengolahan data SPSS, yang akan digunakan untuk menentukan apakah data memenuhi asumsi normalitas sebelum dilakukan analisis lebih lanjut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24283894
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.059
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov- Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas dalam analisis regresi linear telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi (korelasi) antar variabel independen dalam model regresi. Berikut ini adalah tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.215	1.190			1.021	.311		
POS	.804	.061	.823		13.227	.000	.853	1.172
EE	.133	.064	.129		2.076	.042	.853	1.172

a. Dependent Variable: KK

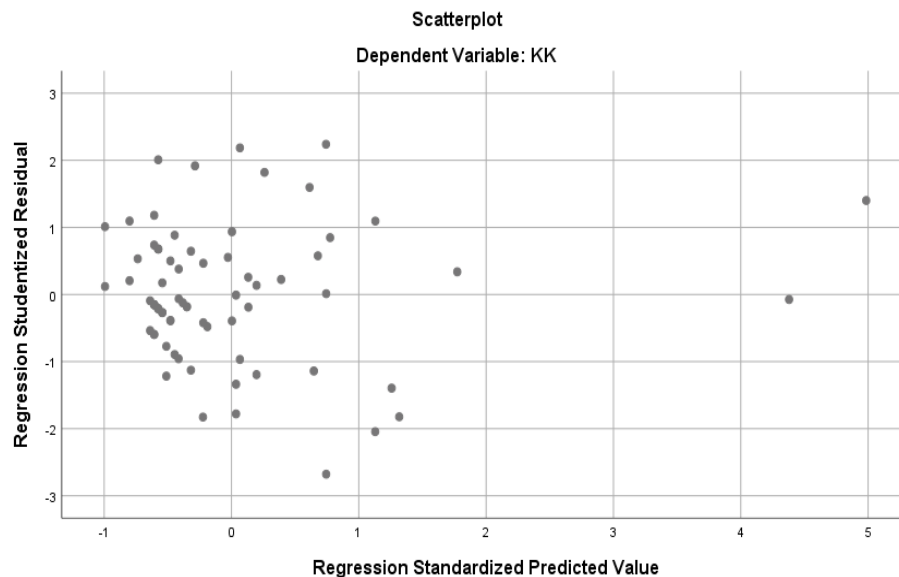
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,853 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,172 untuk variabel Perceived Organizational Support dan Employee Engagement. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode scatterplot, yaitu dengan menampilkan hubungan antara nilai ZPRED (Standardized Predicted Value) dan SRESID (Studentized Residual). Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pola tertentu yang menunjukkan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil scatterplot antara nilai ZPRED dan SRESID, terlihat bahwa sebaran titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

4. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model regresi. Berikut disajikan tabel hasil uji linieritas:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas POS terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * POS Between Groups (Combined)	1290.377	14	92.170	18.601	.000
Linearity	1193.418	1	1193.418	240.850	.000
Deviation from Linearity	96.959	13	7.458	1.505	.144
Within Groups	277.482	56	4.955		
Total	1567.859	70			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel Perceived Organizational Support terhadap variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikan Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar $0,144 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linier. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linier, sehingga asumsi linieritas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas EE terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * EE Between Groups (Combined)	529.092	12	44.091	2.462	.011
Linearity	309.776	1	309.776	17.297	.000
Deviation from Linearity	219.316	11	19.938	1.113	.368
Within Groups	1038.767	58	17.910		
Total	1567.859	70			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji linieritas Employee Engagement terhadap variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikan Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar $0,368 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari bentuk hubungan linear. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga asumsi linieritas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan variabel independen, yaitu Perceived Organizational Support (X1) dan Employee Engagement (X2), dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Setelah dilakukan analisis korelasi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.775	.769	2.27558

a. Predictors: (Constant), EE, POS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel independen yaitu Perceived Organizational Support (X1) dan Employee Engagement (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Perceived Organizational Support dan variabel Employee Engagement secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT ACA Cabang Bogor, dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.215	1.190		1.021	.311			
POS	.804	.061	.823	13.227	.000	.853	1.172	
EE	.133	.064	.129	2.076	.042	.853	1.172	

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.215 + 0.804 \text{ POS} + 0.133 \text{ EE} + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien konstanta 1,215 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu perceived organizational support (X1) dan employee engagement (X2) konstan atau tidak berubah, diduga kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1,215. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,804$ mempunyai arti bahwa jika variabel perceived organizational support lebih ditingkatkan sedangkan variabel employee engagement dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan), maka diprediksi Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,804. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,133$ mempunyai arti bahwa jika variabel employee engagement lebih ditingkatkan sedangkan variabel perceived organizational support dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan), maka diprediksi Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,133.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Perceived Organizational Support (X1) dan Employee Engagement (X2), secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji t untuk variabel Perceived Organizational Support terhadap variabel Kinerja Karyawan dan variabel Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	1.215	1.190		1.021	.311	
POS	.804	.061	.823	13.227	.000	
EE	.133	.064	.129	2.076	.042	

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung untuk Perceived Organizational Support (POS) adalah 13,227, sedangkan t tabel adalah 1,997. Karena t hitung 13,227 > t tabel 1,997 maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa thitung untuk *employee engagement* (EE) adalah 2,076, sedangkan ttabel adalah 1,997. Karena thitung 2,076 > ttabel 1,997 maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga *employee engagement* (EE) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen yaitu Perceived Organizational Support dan Employee Engagement secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berikut merupakan hasil uji terhadap variabel secara simultan:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1215.736	2	607.868	117.388	.000 ^b
Residual	352.123	68	5.178		
Total	1567.859	70			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), EE, POS

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, didapat nilai F hitung adalah 117,388. Sedangkan Ftabel adalah 3,13, dilihat pada tabel distribusi F (Lampiran Tabel F), pada kolom 2 (total seluruh variabel 3 dikurangi jumlah variabel terikat 1) dan pada baris ke 68 (jumlah data 71 dikurangi jumlah variabel 2 dan variabel terikat 1). Dari hasil perhitungan Fhitung 117,388 > Ftabel 3,13, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel di atas juga didapat nilai Sig. = 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan begitu, penulis menyimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel Perceived Organizational Support dan Employee Engagement dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan pada model regresi. Setelah dilakukan pengujian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.775	.769	2.27558

a. Predictors: (Constant), EE, POS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,769. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Perceived Organizational Support dan Employee Engagement dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 76,9%, sementara sisanya sebesar 23,1% (100% - 76,9%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja.

Pembahasan

1. Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dukungan tersebut tampak melalui pengakuan atas kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, penyediaan fasilitas kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Dengan adanya dukungan ini, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih

baik. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi akan menumbuhkan rasa kewajiban timbal balik dari karyawan untuk memberikan kinerja optimal.

Secara empiris, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa dukungan organisasi bukan hanya sekadar bentuk perhatian, melainkan benar-benar memiliki implikasi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa di PT ACA Cabang Bogor, tingginya Perceived Organizational Support terbukti mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Umihastanti & Frianto (2022) yang menemukan POS berkontribusi positif terhadap produktivitas pegawai asuransi. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan sistem penghargaan dan dukungan manajerial agar kinerja karyawan dapat semakin optimal.

2. Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement (EE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan keterlibatan penuh dalam menyelesaikan tugas. Mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan pekerjaan dan tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang bersedia bekerja melampaui standar, memiliki inisiatif, serta menjaga konsistensi dalam kualitas pelayanan.

Secara konseptual, keterikatan karyawan tercermin dari tiga aspek utama, yaitu vigor (semangat/energi), dedication (dedikasi), dan absorption (keterhanyutan dalam pekerjaan). Ketiga aspek ini menjelaskan bagaimana karyawan yang engaged tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga memberikan energi psikologis dan emosional yang mendukung pencapaian target perusahaan.

Secara empiris, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa Employee Engagement merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa di PT ACA Cabang Bogor, tingginya tingkat keterikatan karyawan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Zahra & Ardiani (2022) juga mendukung temuan ini, bahwa EE memberikan dampak positif langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor asuransi. Artinya, meningkatkan keterikatan kerja karyawan merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk menjaga konsistensi pencapaian target.

3. Perceived Organizational Support dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement (EE) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara dukungan organisasi yang baik dan keterikatan karyawan yang tinggi mampu menciptakan kinerja yang lebih optimal.

Dari sisi dukungan organisasi, karyawan merasa dihargai, diperhatikan kesejahteraannya, serta didukung dalam pengembangan diri. Sementara itu, dari sisi keterikatan, karyawan menunjukkan semangat, dedikasi, dan konsistensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Kedua faktor ini saling melengkapi: dukungan organisasi menumbuhkan rasa aman dan kepercayaan, sedangkan engagement mendorong energi dan motivasi internal karyawan.

Secara empiris, temuan ini memperkuat teori bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu memberikan dukungan yang konsisten. Ketika POS dan EE berjalan seimbang, karyawan akan lebih loyal, proaktif, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di PT ACA Cabang Bogor, dukungan organisasi yang kuat dan keterikatan karyawan yang tinggi secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Qhoirunnisa & Lukiyana (2020) yang menegaskan bahwa kombinasi POS dan EE menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai perusahaan asuransi. Dengan kata lain, strategi pengelolaan SDM yang efektif tidak cukup hanya fokus pada dukungan organisasi, tetapi juga harus mendorong keterlibatan emosional karyawan dalam pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil temuan penelitian di PT Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor, maka kesimpulan yang dapat diambil dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perceived Organizational Support (POS) Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor
2. Employee Engagement (EE) Berpengaruh Secara Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor
3. Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement (EE) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia (ACA) Cabang Bogor

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement (EE) masih berada pada kategori tidak baik, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan strategis untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi sekaligus keterlibatan karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Perceived Organizational Support (POS)
Nilai Perceived Organizational Support (POS) yang rendah (rata-rata 1,84) menunjukkan bahwa karyawan belum merasa kontribusinya diakui dan kesejahteraannya diperhatikan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya apresiasi melalui penghargaan baik formal maupun informal agar setiap pencapaian mendapat pengakuan yang layak. Selain itu, kebijakan dan prosedur perusahaan sebaiknya dijalankan secara transparan serta adil untuk mengurangi persepsi diskriminasi. Dukungan atasan langsung juga sangat penting, misalnya dengan rutin melakukan coaching singkat, memberi umpan balik yang konstruktif, serta membuka ruang komunikasi dua arah. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas pendukung, program kesehatan sederhana, maupun fleksibilitas kerja yang relevan dengan kebutuhan.
2. Saran untuk Employee Engagement (EE)
Nilai Employee Engagement (EE) yang rendah (rata-rata 1,86) menunjukkan keterlibatan karyawan masih berada dalam kategori tidak baik, khususnya pada aspek semangat (vigor) dan dedikasi (dedication). Untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, memberikan variasi pekerjaan, serta mengadakan kegiatan team building yang mempererat kebersamaan. Dedikasi karyawan dapat ditumbuhkan dengan mengomunikasikan tujuan perusahaan secara jelas, menjelaskan kontribusi setiap individu terhadap pencapaian target, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Pada aspek keterlarutan (absorption), perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen waktu dan memperkaya isi pekerjaan (job enrichment), sehingga karyawan merasa lebih fokus, dan tenggelam dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y., Hamdani., & Rahardja, L. (2023). Akuntansi Keuangan Dasar. Bogor: IPB Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Caesens, G., Stinglhamer, F., & Luybaert, G. (2020). The impact of work engagement and perceived organizational support on employee well-being: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 93–105.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2022). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2016). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Qhoirunnisa, D., & Lukiyana, R. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Asuransi di Indonesia. *Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis, 5(2), 110–120.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2022). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2023). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work and Stress*, 22(3), 204–223.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Zahra, F., & Ardiani, P. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Asuransi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 3(1), 45–56.