



Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada PNS Balai Besar POM di Medan

Ingrid Theodora Sitorus^{1*}, Nenny Ika Putri Simarmata²

¹⁻²Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen, Indonesia

Korespondensi penulis: ingrid.theodora@student.uhn.ac.id¹

Abstract. *Work engagement is a crucial factor that supports organizational effectiveness, particularly within public institutions that bear significant responsibilities in delivering public services. This study aimed to examine the relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Work Engagement among Civil Servants (Pegawai Negeri Sipil PNS) at the Medan Center for Drug and Food Control (Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan BBPOM). A quantitative approach with a correlational research design was employed. The study population consisted of 127 civil servants, all of whom were included as research participants using a total sampling technique. Data were collected using the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Data analysis was conducted using the Pearson Product-Moment Correlation test. The findings revealed a positive and significant relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement ($r = 0.266$; $p = 0.002$). These results indicate that higher levels of perceived organizational support are associated with higher levels of employee work engagement. Descriptively, the majority of respondents reported high levels of POS (66.9%) and high levels of work engagement (73.2%). The findings suggest that organizational support manifested through fairness, concern for employee well-being, supervisory support, and recognition of employee contributions plays an important role in enhancing employees' vigor, dedication, and involvement in their work. This study provides practical implications for BBPOM Medan to continuously strengthen organizational support as a strategic effort to improve employee work engagement and optimize the performance of civil servants.*

Keywords: *BBPOM Medan; Civil Servants; Organizational Support; Perceived Organizational Support; Work Engagement.*

Abstrak. *Work engagement merupakan faktor penting yang mendukung efektivitas organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dan Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian terdiri atas 127 PNS yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement ($r = 0,266$; $p = 0,002$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dipersepsikan pegawai, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dimiliki. Secara deskriptif, mayoritas responden memiliki tingkat POS yang tinggi (66,9%) dan work engagement yang tinggi (73,2%). Hasil penelitian menegaskan bahwa dukungan organisasi yang diwujudkan melalui keadilan, perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan atasan, serta penghargaan atas kontribusi pegawai berperan dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi BBPOM Medan untuk terus memperkuat dukungan organisasi sebagai upaya meningkatkan kualitas keterikatan kerja dan optimalisasi kinerja aparatur sipil negara.*

Kata kunci: *BBPOM Medan; Dukungan Organisasi; Pegawai Negeri Sipil; Perceived Organizational Support; Work Engagement.*

1. PENDAHULUAN

Dalam instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang

dan diberikan tugas dalam suatu jabatan atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri berkendudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Buku Pintar Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (Balai Besar POM) Medan merupakan bagian dari aparatur pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam melaksanakan pengawasan terhadap peredaran obat dan makanan guna menjamin keamanan serta melindungi kesehatan masyarakat. Pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut menuntut tingkat ketelitian, kemandirian, tanggung jawab, serta profesionalisme yang tinggi, mengingat setiap hasil kerja dan keputusan yang diambil dapat berdampak langsung terhadap keselamatan publik.

Musanef (1986) mengatakan bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional melalui pelaksanaan fungsi pelayanan publik seperti pengawasan obat dan makanan.

Keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Seiring dengan dinamika perubahan di lingkungan kerja pemerintahan, setiap instansi pemerintah memerlukan dukungan karyawan handal yang berkomitmen dan memiliki kesungguhan dalam bekerja agar visi dan misi organisasi dapat tercapai secara optimal (Dessler, 2010).

Menurut Saydam (1996) aparatur pemerintah yang sukses dalam pekerjaannya adalah orang-orang yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, mampu mengatasi situasi apabila dalam bekerja menemui hambatan, tidak mudah menyerah dan terus menerus berusaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan sangat bergantung pada kualitas aparatur yang menjalankannya. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil dituntut mampu menggerakkan dan melancarkan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Agustian (2012) menjelaskan kondisi tersebut berkaitan erat dengan *work engagement* Pegawai Negeri Sipil, karena keterikatan kerja yang tinggi tercermin melalui pelaksanaan tugas yang optimal, ketangguhan dalam menghadapi hambatan kerja, serta konsistensi usaha dan semangat kerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai & organisasi.

Hasil penelitian dari *Chartered Institute of Personnel Development* Inggris (2006) juga menunjukkan bahwa pegawai yang *engaged* kinerjanya lebih baik daripada yang lain, lebih mungkin untuk merekomendasikan organisasi mereka ke yang lain, kemungkinan yang rendah untuk keluar, mengalami kepuasan kerja yang meningkat dan lebih memiliki sikap dan emosi yang positif terhadap pekerjaan. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan level *engagement* memberikan keuntungan bagi pegawai dan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut keterikatan kerja (*work engagement*) harus menjadi perhatian serius bagi kepala bagian (SDM) di BBPOM Medan agar meningkatkan keberhasilan instansi dalam menjalankan tugas, pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *work engagement* dengan pencapaian target perusahaan dan hasilnya sangat positif, Perrin (2003).

Keterikatan kerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, informasi mengenai kinerja organisasi dan kejelasan tugas pekerjaan merupakan hal penting bagi pegawai. Keterikatan kerja akan terbentuk ketika terdapat hubungan timbal balik yang baik antara pegawai dan organisasi.

Menurut Khan dalam (May & dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan kerja yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan hasil yang positif bagi pegawai maupun organisasi. Dampak dari adanya *engagement* pada kinerja bisnis dari studi penelitian oleh *Corporate Leadership Council* menemukan bahwa *engagement* menyumbangkan 40 % bagi peningkatan kinerja, Sementara karyawan yang berkomitmen tinggi berusaha 57% lebih keras dalam pekerjaannya, performanya 80% lebih baik dan 87% kurang mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Peningkatan angka *work engagement* pada pegawai akan memberikan dampak baik bagi organisasi. Kalsum, (2023) menjelaskan *work engagement* mencerminkan ikatan emosional pegawai dengan organisasi, ditandai dengan semangat tinggi dalam mewujudkan tujuan institusi, bahkan melebihi tugas formal yang diberikan. Pegawai dengan *work engagement* tinggi tidak hanya menunjukkan kinerja dan loyalitas yang lebih baik, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan individu serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ghaniyyaturrahmah & Djamhoer, 2023). Pegawai dengan *work engagement* tinggi menunjukkan semangat melebihi tugas formal, komitmen terhadap institusi, serta rasa bangga terhadap profesinya (Salsabila & Mulyana, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gallup, (2017) tentang *Work engagement* pegawai di seluruh dunia, yang berjudul “*State of the Global*”. Hanya sekitar 15% pegawai di seluruh dunia yang merasa dirinya terlibat atau sangat terlibat dalam pekerjaannya. Sementara 67% tidak terlibat atau secara psikologis tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka dan, 18% sisanya bahkan tidak terlibat secara aktif atau pegawai tidak bahagia di tempat kerja mereka. Di Indonesia, 15,4% pegawai terlibat, sementara 76,5% tidak terlibat, dan 10,3% tidak terlibat secara aktif. Penelitian mengenai tingkat *work engagement* di Indonesia, khususnya di Makassar, tentang tingkat keterlibatan kerja data yang dikumpulkan, menunjukkan bahwa 25% yang benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka, menurut Carnegie (2017), 66% hanya terlibat sebagian, dan 9% tidak terlibat atau menolak untuk tidak terlibat sama sekali (Aldi et al., 2020)

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Amol yang dikutip oleh Fachrian (2020), menunjukkan bahwa hanya sekitar 30% tenaga kerja di Indonesia yang tergolong *engaged*, sementara sekitar 70% lainnya berada pada kategori kurang terikat secara psikologis dengan pekerjaannya. Tingginya proporsi pekerja yang tidak *engaged* menunjukkan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) masih menjadi tantangan serius bagi banyak organisasi, termasuk di sektor publik, karena kondisi tersebut dapat menghambat organisasi dalam memperoleh pegawai yang berkualitas dan berkinerja optimal.

Hasil penelitian oleh Rasiana (2021) memberi gambaran perbandingan tingkat *work engagement* antara PNS dan non-PNS dengan melibatkan 400 responden, yang terdiri dari 200 PNS dan 200 non-PNS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan tingkat *work engagement* yang signifikan, di mana non-PNS memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan PNS.

Rendahnya *work engagement* pada PNS antara lain rasa aman terhadap status kepegawaian, sistem birokrasi yang relatif kaku, mekanisme kenaikan pangkat yang berjenjang, serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya berbasis kinerja. Kondisi tersebut berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang menantang dan kurang mendorong pegawai untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaannya.

Tolman & Wiker berpendapat bahwa pegawai yang *disengaged* dengan pekerjaannya akan menambah biaya pengeluaran organisasi. Pegawai yang memiliki *work engagement* rendah cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya, mengeluarkan usaha yang sedikit, memiliki jumlah ke tidak hadir yang lebih banyak, dan menimbulkan *turnover* lebih pada organisasi.

Hal serupa dijelaskan dalam penelitian, Rihlati & Novianti (2018) mengemukakan bahwa rendahnya *work engagement* dapat tercermin melalui perilaku kerja yang kurang disiplin, seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, lemahnya komitmen terhadap tugas, sikap sinis terhadap pekerjaan, rasa jenuh dan bosan, kurangnya pemaknaan terhadap pekerjaan, menurunnya konsentrasi dalam bekerja serta rendahnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai aparatur negara. Perilaku tersebut dapat dipahami sebagai indikator bahwa pegawai belum terlibat secara optimal, baik secara emosional maupun kognitif, terhadap pekerjaannya.

Fenomena serupa juga ditemukan dalam pemberitaan Dailysatu.com (diakses pada 7 Oktober 2019), yang melaporkan bahwa tujuh Aparatur Sipil Negara (ASN) dikenakan sanksi administratif berupa kewajiban menandatangani surat pernyataan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bersama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Sanksi tersebut dijatuhkan karena ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang sah, yang bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2019 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa rendahnya kedisiplinan kerja masih menjadi permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Kondisi ini tidak dapat dilepaskan dari aspek psikologis pegawai, khususnya tingkat *work engagement*, karena keterikatan kerja yang rendah berpotensi melemahkan motivasi, komitmen, dan kesadaran pegawai dalam menjalankan kewajiban profesionalnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, permasalahan keterikatan kerja (*work engagement*) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Kota Medan dapat dianalisis melalui tiga dimensi utama, yaitu semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan kerja (*absorption*).

Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif dan penuh energi dalam menyelesaikan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditunjukkan melalui tingkat semangat, stamina, serta energi mental yang tinggi ketika bekerja *dedication* mencerminkan keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan yang ditandai oleh antusiasme, kebanggaan, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan sedangkan *absorption* ditandai oleh tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh dalam bekerja, di mana individu kesulitan untuk melepaskan diri dari aktivitas kerja yang sedang dilakukan.

Pada dimensi *vigor*, masih ditemukan indikasi menurunnya semangat kerja yang ditunjukkan melalui kurangnya antusiasme dalam melaksanakan tugas, lambatnya

penyelesaian pekerjaan, serta keterlambatan kehadiran. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh kelelahan kerja, rendahnya motivasi, serta persepsi terhadap minimnya penghargaan atas kinerja yang telah diberikan.

Selanjutnya, pada dimensi *dedication*, masih terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin kepegawaian, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas serta rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Perilaku tersebut mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap tugas maupun instansi tempat bekerja.

Untuk memperkuat gambaran empiris mengenai kondisi *work engagement*, penulis melakukan wawancara pendahuluan dengan salah satu Human Resource Operation di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Berinisial T pada 31 oktober 2025 yang menggambarkan perilaku pegawai, Kondisi tersebut tercermin dalam pernyataan berikut

“Ketika diberikan tambahan kerjaan, mereka biasanya enggan menerimanya, kk. Ada banyak alasan yang mereka berikan, seperti "bukan tanggung jawab saya", "sudah waktunya pulang", dan berbagai alasan lainnya, kk. Menurut mereka, yang penting adalah pekerjaan mereka sendiri selesai, dan mereka tidak peduli dengan tugas orang lain. pada cuek-cuek kk setiap individu, kadang kerjaan dianggap sebatasnya saja.”

(T, 31 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan gambaran pada sebuah situasi dimana ketika pegawai diminta untuk melaksanakan lembur, terdapat respon yang menunjukkan penolakan. pegawai kurang memiliki rasa keterlibatan antara satu sama lain. Pegawai merasa bahwa jika pekerjaan tersebut bukan tanggung jawabnya. Dorongan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat pun rendah. Kemudian beberapa pegawai merasa bahwa kedudukannya dalam organisasi hanya sebagai pegawai biasa, sehingga tidak terdorong menunjukkan kemampuannya. dapat disimpulkan bahwa pegawai BBPOM Medan menunjukkan gejala rendahnya *work engagement*, yang ditandai dengan menurunnya semangat, motivasi, serta keterlibatan dalam menjalankan tugas. Padahal, *work engagement* memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental dalam perannya di dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Pri dan Zamralita (2017) menyatakan bahwa tingkat *work engagement* yang rendah ditunjukkan melalui rendahnya antusiasme, menurunnya produktivitas, serta berkurangnya kepedulian terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, peneliti melakukan studi pendahuluan pada, Februari 2026 dengan memberikan kuisioner tentang *work engagement* kepada 20 karyawan dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) diperoleh data sebagai berikut yang disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Studi Pendahuluan.

No.	Pernyataan	Jawaban Pernyataan	
		SETUJU	TIDAK SETUJU
1.	Saya mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan sesuai target permintaan	14	6
2.	Biasanya, semangat saya mudah turun saat ada masalah dalam pekerjaan	8	12
3.	Saya rela mengorbankan pekerjaan saya demi kepentingan pribadi saya	-	20
4.	Saya merasa tidak bangga dengan pekerjaan saya sekarang	-	20
5.	Saat bekerja, saya tidak sabar menantikan jam pulang	12	8

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Schaufeli dkk (2009) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JD-R (*job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta performance feedback.

Hal inilah kemudian yang mendasari peneliti untuk lebih menyoroti hubungan modal mencakup lingkungan sosial, dukungan organisasi dengan keterikatan kerja (*work engagement*). (Schaufeli, Bakker dkk 2016) menyatakan bahwa salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *job demand-resources model*

Jika dari waktu ke waktu terdapat banyak pegawai dengan *work engagement* yang rendah, tentu saja hal tersebut dapat merugikan organisasi, karena karyawan yang memiliki *work engagement* rendah hanya fokus pada penyelesaian tugas minimum tanpa dorongan emosional cenderung tidak memberikan usaha ekstra, seperti inovasi atau perbaikan proses. Ini berarti organisasi kehilangan potensi untuk meningkatkan efisiensi, terutama di bidang pengawasan obat dan makanan yang memerlukan ketelitian tinggi.

Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan bahwa rendahnya *work engagement* pada PNS BBPOM Medan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor *Job Demands*, tetapi faktor selanjutnya yang turut berkontribusi terhadap *work engagement* pegawai terhadap organisasi adalah *perceived organizational support*, hal ini berkaitan dengan keyakinan pegawai terkait bagaimana instansi mengapresiasi pegawai dan memperdulikan kesejahteraan mereka (Ginting dkk., 2024).

Ketika pegawai merasa didukung secara emosional, sosial, dan profesional oleh institusi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lebih terlibat dalam

pencapaian tujuan institusi (Dirgahayu, 2022). Dukungan organisasi yang dirasakan berupa pengakuan kinerja, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja kondusif, hingga perhatian pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Kristanti, 2023).

Albrecht (2010) dalam bukunya *Handle of Employee engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) cara meningkatkan *engagement* dalam konsep *work engagement* dengan meningkatkan kepercayaan karyawan kepada organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka atau yang disebut dengan *perceived Organizational Support* (POS).

Perceived organizational support (POS) didefinisikan oleh Eisenberger et al. (1986) sebagai persepsi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena *work engagement* tidak muncul begitu saja, karyawan perlu dukungan dari organisasi dan jika pegawai merasa didukung dan diterima, mereka dapat fokus pada pekerjaan dan bekerja secara optimal. Dalam konteks pekerjaan, persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi penting karena pegawai cenderung membangun hubungan timbal balik dengan organisasi, jika pegawai mempersepsikan kurangnya dukungan dari organisasi, hal tersebut dapat memicu perasaan terbebani, kurang dihargai, serta menurunnya motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Perceived Organizational Support tidak hanya menggambarkan persepsi karyawan terhadap organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), Dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, keadilan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi.

Di dukung oleh hasil penelitian empiris yang menunjukkan adanya keterkaitan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Shi dan Gordon (2020) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* (POS) dan *work engagement*.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013). Hasil penelitian menyebutkan bahwa konflik keluarga kerja tidak mempengaruhi keterikatan kerja seseorang. Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik keluarga kerja dengan keterikatan kerja. Dalam hasil uji hipotesis penelitian juga disebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inam dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja yang ditampilkan dalam aktivitas sehari-hari.

Penelitian tersebut menegaskan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi, khususnya melalui peran atasan dan rekan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Ketika karyawan merasa memperoleh perhatian, bantuan, serta dukungan sosial dalam lingkungan kerja, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, keterlibatan emosional yang kuat, serta fokus yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Untuk mendapatkan data awal mengenai *Perceived Organizational Support* penulis melakukan wawancara dengan salah satu pegawai PNS BBPOM di Kota Medan, Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden mempersepsikan dukungan organisasi belum sepenuhnya optimal. Responden menilai pengembangan karier berjalan relatif lambat karena pelaksanaan promosi/kenaikan jabatan masih banyak dipengaruhi oleh masa kerja. Selain itu, dukungan atasan dalam membantu penyelesaian permasalahan kerja dirasakan belum merata, khususnya dalam menanggapi masukan dan pendapat pegawai. Responden juga mengungkapkan keterbatasan jumlah pegawai dibandingkan dengan beban pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga beberapa tugas dikerjakan secara bersamaan. Kondisi tersebut membuat responden merasa bahwa dukungan organisasi, terutama terkait ketersediaan sumber daya manusia, masih perlu ditingkatkan.

“Menurut saya, dukungan dari instansi belum sepenuhnya dirasakan secara optimal. Terkait pengembangan karier, sistem promosi memang sudah ada, namun pelaksanaannya lebih banyak dipengaruhi oleh masa kerja, sehingga proses pencapaian jenjang karier membutuhkan waktu yang cukup panjang, Selain itu, dukungan dari atasan dalam membantu penyelesaian permasalahan kerja belum maksimal & merata, terutama dalam hal menanggapi masukan dan pendapat serta Jumlah pegawai di sini masih terbatas, sementara banyak yang perlu dikerjakan Akibatnya, beberapa tugas harus dikerjakan secara bersamaan, sehingga saya merasa dukungan dari organisasi, khususnya dalam hal ketersediaan tenaga kerja, masih perlu ditingkatkan” (B, 31 Oktober 2025)

Berdasarkan konsep *Perceived Organizational Support* (POS), kondisi yang seharusnya tergambar adalah adanya perlakuan yang adil dalam pengembangan karier, dukungan atasan yang konsisten dan responsif, serta penyediaan sumber daya kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa dukungan organisasi tercermin dari sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, ketidaksesuaian antara kondisi yang dirasakan responden dan kondisi ideal menurut POS

tersebut mengindikasikan rendahnya persepsi dukungan organisasi di lingkungan kerja responden.

Sementara itu, dalam perspektif *Social Exchange Theory* yang dikemukakan Chooi dalam (Hafiza dkk., 2023), apabila pegawai merasa dihargai dan diperhatikan manajemen, mereka akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan keterlibatan kerja yang positif. Temuan ini diperkuat Efendi & Damayanti (2025) yang mengungkapkan *perceived organizational support* dapat meningkatkan dedikasi pegawai dalam berkontribusi secara optimal untuk tempat mereka bekerja. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Ghaniyyaturrahmah dan Djamboer (2025) pada perawat RSUD Majalengka, yang menemukan bahwa hubungan POS terhadap *work engagement* tergolong sangat rendah dan tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara POS dan *work engagement* tidak bersifat serupa, melainkan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja.

Berdasarkan ketidakkonsistenan temuan tersebut, serta mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*), penelitian ini memfokuskan kajian pada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil. Fokus ini dipilih karena penelitian mengenai hubungan kedua variabel pada PNS, khususnya di lingkungan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan, masih terbatas. Penelitian ini juga bertujuan untuk menelaah kembali sejauh mana dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai berkontribusi terhadap tingkat *work engagement* dalam konteks organisasi publik dengan sistem dan pola kerja tertentu. Dengan demikian, *perceived organizational support* dipandang penulis sebagai faktor penting yang perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan *work engagement* pada PNS di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) di Medan.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. POS didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, dan memberikan perlakuan yang adil, sedangkan *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan. Variabel POS diukur menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) berdasarkan aspek keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja, sedangkan *work*

engagement diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Rhoades & Eisenberger, 2002; Schaufeli & Bakker, 2003).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 127 PNS BBPOM Medan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan secara langsung kepada responden. Setelah melalui tahap uji coba dan seleksi item, skala POS terdiri atas 35 item valid, sedangkan skala *work engagement* terdiri atas 16 item valid. Penyusunan instrumen dilakukan melalui pembuatan *blueprint*, pengembangan item, serta pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan pada penelitian utama (Sugiyono, 2019; Sekaran & Bougie, 2013).

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) melalui analisis deskriptif, uji asumsi statistik, dan uji hipotesis. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria koefisien $\geq 0,30$, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala POS memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,968 dan skala *work engagement* sebesar 0,925, yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Selanjutnya, hubungan antara POS dan *work engagement* dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* setelah memenuhi asumsi normalitas dan linearitas untuk menguji hipotesis penelitian (Azwar, 2016; Sugiyono, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Berdasarkan karakteristik demografis, penelitian ini melibatkan 127 Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar POM Medan yang didominasi oleh responden perempuan sebanyak 86 orang (67,7%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 41 orang (32,2%). Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–40 tahun sebanyak 69 orang (54,3%), sementara responden berusia 40–60 tahun berjumlah 58 orang (45,7%). Berdasarkan masa jabatan, kelompok responden terbanyak memiliki masa kerja 1–10 tahun sebanyak 55 orang (43,3%), diikuti masa kerja 10–20 tahun sebanyak 46 orang (36,2%), masa kerja 20–30 tahun sebanyak 22 orang (17,3%), dan masa kerja 30–40 tahun sebanyak 4 orang (3,2%). Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan dominasi pegawai perempuan, berada pada usia produktif, serta memiliki masa kerja yang relatif berada pada tahap awal hingga menengah dalam perjalanan kariernya.

Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa nilai mean empirik variabel *Perceived Organizational Support* (185) lebih tinggi dibandingkan mean hipotetiknya (140), demikian pula pada variabel *Work Engagement* yang memiliki mean empirik sebesar 90 dan mean hipotetik sebesar 64. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di Balai Besar POM Medan cenderung memiliki persepsi dukungan organisasi dan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi empirik pada kedua variabel lebih rendah dibandingkan standar deviasi hipotetik, yang mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif homogen dan terkonsentrasi pada kategori yang sama. Secara umum, kondisi tersebut menggambarkan bahwa responden merasakan dukungan organisasi yang positif serta menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan yang dijalankan.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi baik untuk variabel *Perceived Organizational Support* maupun *Work Engagement*. Pada variabel *Perceived Organizational Support*, sebanyak 85 responden (66,9%) berada pada kategori tinggi, sedangkan pada variabel *Work Engagement* terdapat 93 responden (73,2%) yang termasuk kategori tinggi. Dominasi kategori tinggi juga terlihat pada berbagai karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, usia, dan masa jabatan, serta pada seluruh aspek pembentuk masing-masing variabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasakan dukungan organisasi yang kuat dan menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yang tercermin dari tingginya skor pada aspek keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja, serta aspek vigor, dedication, dan absorption.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Sig (2 tailed)	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.162	Data Terdistribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	0.479	Data Terdistribusi Normal

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan *work engagement* data terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas.

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	.524	.003	Linear
<i>Work Engagement</i>			Linear

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien $F = .524$ dan signifikansi atau p yang diperoleh sebesar $0,050$ atau $p \leq 0,05$ pada variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement* sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

Uji Hipotesa

Tabel 4. Uji Hipotesis.

Variabel	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	N
<i>Perceived Organizational Support</i> <i>Work Engagement</i>	0,266	0,002	127

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,266$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada pegawai Balai Besar BPOM di Medan. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan pegawai, maka variabel *work engagement* juga cenderung semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* yang dirasakan pegawai, maka cenderung semakin rendah *work engagement* pada pegawai Balai Besar BPOM di Medan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *work engagement* (WE) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Medan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment. Selain uji hipotesis utama, penelitian ini juga melakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan tingkat kedua variabel serta mengkaji distribusi skor berdasarkan data demografi (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) dan aspek-aspek dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dan ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada pegawai, hubungan kedua variabel tersebut masuk dalam kategori lemah dengan koefisien korelasi sebesar $0,266$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi yang dirasakan pegawai mampu meningkatkan keterikatan kerja mereka, hubungannya tidak bersifat dominan karena masih terdapat factor internal maupun eksternal lain yang turut mempengaruhi *work engagement* pegawai di lingkungan kerja. Secara konseptual hal ini mengisyaratkan

bahwa POS bukanlah factor tunggal atau fator dominan yang menentukan tinggi rendahnya *work engagement* pegawai dilapangan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabila dan Prasetyo (2020) yang juga menemukan hubungan positif namun lemah di kalangan pegawai. Hal ini mendukung argumen dari Bakker dan Damerouti (2007) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja jauh lebih kuat dipengaruhi oleh *job resources* yang sifatnya interpersonal (seperti hubungan dengan atasan langsung atau dukungan rekan kerja) serta *personal resources* (seperti tingkat self-efficacy dan optimisme diri pegawai) dibandingkan dukungan dari organisasi secara umum (POS). Oleh karena itu, meskipun pihak organisasi telah memberikan dukungan organisasi yang baik, kondisi psikologis internal pegawai tetap memegang peranan kunci dalam membentuk *work engagement*.

Kondisi karyawan yang menunjukkan adanya tingkat tinggi dan rendahnya *work engagement* pada dirinya dapat di pengaruhi beberapa faktor yaitu menurut Bakker & Demerouti (2007) melalui *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang mana dapat dikalsifikasian kedalam dua kategori yang pertama yaitu *job demands*. Faktor itu merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan keterampilan fisik sedangkan *Job Resources* merujuk pada peran dalam memberikan dukungan dan dorongan dari organisasi kepada karyawannya. *Perceived organizational support* tergolong pada factor *job resource* karena merupakan sebuah bentuk dukungan yang dimiliki perusahaan untuk karyawannya guna membantu memperkuat *work engagement* karyawan dalam menjalankan tugas mereka, dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan tidak hanya memperkuat rasa aman dalam bekerja, tetapi juga mendorong semangat dan keterlibatan yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* dipilih sebagai variabel bebas karena dinilai memiliki peran penting dalam membentuk tingkat *work engagement* karyawan.

Temuan ini secara teoretis dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002). Dalam perspektif SET, terjadi hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan, ketika karyawan menerima sumber daya atau dukungan penting dari organisasi, mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk membalasnya melalui peningkatan kinerja dan dedikasi (Coyle-Shapiro & Shore, 2007; Galankis et al., 2009). POS merupakan bentuk keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kepedulian tersebut terwujud dalam kategori utama seperti keadilan, penghargaan, kondisi kerja yang kondusif (otonomi dan pelatihan), serta dukungan supervisor yang dianggap sebagai representasi organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Peningkatan POS secara langsung berdampak pada penguatan *work engagement*. Menurut Noerchoidah et al. (2023), keterikatan kerja merupakan investasi pribadi yang tinggi dalam peran kerja seseorang yang mencakup karakteristik bersemangat, waspada secara kognitif, dan bersedia menginvestasikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini di perkuat melalui studi Saputra et al. (2023) yang menegaskan bahwa penguatan dukungan organisasi secara konsisten akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Dukungan nyata tersebut terbukti mampu membentuk perilaku positif yang tercermin melalui semangat kerja, ketahanan mental, serta ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Lebih lanjut, Taneu dan Sari (2023) menekankan bahwa aspek dukungan dari supervisor dan bentuk penghargaan konkret menjadi elemen krusial dalam mengoptimalkan *work engagement*, kehadiran dukungan ini juga bertindak sebagai stimulan yang meningkatkan komitmen afektif, efikasi inovatif, dan perilaku kerja proaktif (Muthohharo et al., 2022).

Dampak dari terpenuhinya kebutuhan emosional, seperti harga diri (*self-esteem*) dan rasa memiliki terhadap organisasi, mendorong pegawai untuk berperan lebih aktif dan menunjukkan antusiasme serta adaptabilitas yang tinggi. Selain meningkatkan produktivitas, apresiasi dan dukungan yang dirasakan secara konsisten juga berperan strategis dalam menekan keinginan berpindah kerja atau *turnover* (Allen et al., 2003). Dengan demikian, pada PNS BBPOM Medan, persepsi atas dukungan organisasi bertindak sebagai faktor penentu yang signifikan dalam meningkatkan keterikatan kerja, di mana pegawai merasa lebih terikat secara emosional dan profesional terhadap peran mereka di dalam organisasi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata empirik untuk variabel *perceived organizational support* (POS) sebesar 185, yang mana nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata hipotetiknya sebesar 140. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi dukungan organisasi yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Balai Besar POM Medan merasa kontribusi mereka dihargai dan instansi memiliki kepedulian yang baik terhadap kesejahteraan mereka. Sementara itu, pada variabel *work engagement*, diperoleh rata-rata empirik sebesar 90 yang juga lebih tinggi dari rata-rata hipotetiknya sebesar 64. Temuan ini memperlihatkan bahwa secara umum, responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Artinya, para pegawai cenderung memiliki semangat (*vigor*), dedikasi, dan konsentrasi penuh (*absorption*) yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas pengawasan obat dan makanan.

Peningkatan *perceived organizational support* pada pegawai ini berbanding lurus dengan tingkat *work engagement* yang mereka miliki. Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi

Pearson Product Moment menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,266$ dan signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat keterikatan kerja mereka juga akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa diperlakukan dengan baik dan didukung oleh organisasi, mereka akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalasnya melalui sikap dan perilaku kerja yang positif, dalam hal ini berupa keterikatan kerja yang lebih dalam. Hal ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Sabila dan Izzati (2025) serta Hartono dan Izzati (2023) yang menemukan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor krusial dalam memicu dedikasi dan keterlibatan emosional pegawai terhadap profesinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan gambaran kategorisasi jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan mayoritas berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi di BBPOM Medan bersifat inklusif dan tidak memandang gender. Hal ini sejalan dengan *Organizational Support Theory* yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986), yang menyatakan bahwa POS terbentuk dari pengalaman global karyawan terhadap perlakuan organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, penelitian oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) juga memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk keadilan dan perhatian yang diberikan kepada setiap karyawan secara merata berdasarkan kontribusi mereka, bukan berdasarkan perbedaan biologis.

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor demografis tidak menghalangi pegawai untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi selama lingkungan organisasinya kondusif. Hal ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Putra & Rahyuda (2020) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara merata dapat memitigasi perbedaan latar belakang individu dalam membentuk *work engagement*. Selain itu, tingkat keterikatan yang tinggi di berbagai rentang usia ini membuktikan adanya ketersediaan *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang merata di BBPOM Medan. Sebagaimana dijelaskan dalam studi Pratama dkk. (2022), dukungan rekan kerja dan umpan balik yang positif dari atasan merupakan prediktor utama yang membuat pegawai dari berbagai generasi tetap merasa terikat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka.

Kondisi ini juga terlihat pada kategori Jabatan, di mana tidak ditemukan perbedaan signifikan pada tingkat keterikatan kerja antara jabatan fungsional maupun struktural. Hal ini didukung oleh penelitian Sari & Ingsyarah (2020) yang menemukan bahwa dalam instansi

publik, selama kebutuhan akan otonomi dan dukungan sosial terpenuhi, pegawai pada setiap level jabatan akan menunjukkan semangat kerja yang stabil. Pegawai di BBPOM Medan mempersepsikan bahwa instansi memberikan apresiasi yang adil terhadap tanggung jawab spesifik yang mereka emban, yang mana menurut Hidayat (2021), keadilan distributif dalam jabatan merupakan kunci utama dalam mempertahankan loyalitas pegawai pemerintah.

Lebih lanjut, ditinjau dari masa jabatan data menunjukkan bahwa baik pegawai baru maupun senior memiliki tingkat keterikatan kerja yang sama-sama tinggi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Wibowo & Guntoro (2023) yang menjelaskan bahwa masa kerja tidak lagi menjadi penentu tunggal keterikatan kerja, melainkan kualitas hubungan pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi. Di BBPOM Medan, pengalaman kerja yang bertambah justru memperkuat identifikasi mereka terhadap tujuan organisasi. Hal ini membuktikan bahwa instansi berhasil menjaga iklim kerja positif secara berkelanjutan. Sejalan dengan temuan Ramadhan & Kurnia (2024), dukungan organisasi yang konsisten tanpa memandang masa bakti akan menciptakan rasa aman psikologis, sehingga setiap individu merespons dengan komitmen dan keterikatan kerja yang maksimal.

Penelitian ini menemukan bahwa dimensi penghargaan organisasi (*organizational rewards*) merupakan aspek paling menonjol pada variabel POS, sementara dimensi dedikasi (*dedication*) menjadi aspek paling dominan pada variabel *work engagement*. PNS di BBPOM Medan merasa bahwa instansi memberikan apresiasi yang nyata, baik secara formal maupun informal, atas kinerja mereka. Menurut Hafidz & Kurniawan (2021), transparansi dalam pemberian penghargaan di sektor publik adalah kunci utama yang membuat pegawai merasa "dilihat" oleh organisasinya. Rasa dihargai ini kemudian termanifestasi dalam bentuk dedikasi yang tinggi, di mana pegawai merasa bangga dan memiliki antusiasme besar terhadap tugas pengawasan obat dan makanan. Setiawan & Muzakki (2023) menekankan bahwa dedikasi pada pegawai pemerintah sering kali dipicu oleh *public service motivation*, yakni keinginan untuk memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat melalui profesi mereka.

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan yang berpotensi memengaruhi interpretasi hasil. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner mandiri (*self-report inventory*) yang memiliki risiko inheren berupa *social desirability bias*. Dalam konteks PNS di Balai Besar POM (BBPOM) di Medan, fenomena ini termanifestasi melalui kecenderungan responden untuk melakukan *faking good*, yaitu upaya sadar untuk memberikan respon yang dianggap ideal atau positif guna mempertahankan citra profesional di mata organisasi (Krumpal, 2013).

Keterbatasan metodologis tersebut terkonfirmasi secara empiris melalui observasi peneliti selama proses pengambilan data. Terdapat diskrepansi yang signifikan antara skor kuantitatif yang menunjukkan tingkat *Work Engagement* dan *Perceived Organizational Support* (POS) yang tinggi dengan realitas persoalan yang dipaparkan pada Bab 1. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, BBPOM Medan menghadapi beban kerja yang tinggi serta regulasi yang kompleks. Masalah-masalah ini secara teoretis merupakan *hindrance stressors* yang seharusnya menurunkan tingkat keterikatan kerja (Hanif et al., 2024).

Perilaku yang muncul saat pengisian kuesioner seperti keluhan terhadap kompleksitas skala dan tindakan menyelaraskan jawaban dengan rekan kerja menunjukkan adanya *survey fatigue* yang memicu *acquiescence bias*. Responden cenderung memberikan jawaban "setuju" secara otomatis tanpa melalui proses refleksi kognitif yang mendalam untuk segera menyelesaikan kewajiban administrative, Tindakan ini merupakan bentuk manajemen kesan (*impression management*) demi menghindari risiko terlihat berbeda secara negatif di lingkungan organisasi yang birokratis (Bolino & Grant, 2016).

Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya skor pada variabel penelitian mencerminkan fenomena *surface acting*, di mana pegawai menampilkan dedikasi pada lembar kuesioner sebagai bentuk kepatuhan terhadap norma organisasi, sementara secara internal mereka mengalami kejenuhan akibat beban kerja (Deng et al., 2020). Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak serta-merta menggugurkan masalah fundamental yang ada di BBPOM Medan, melainkan menunjukkan adanya tekanan budaya organisasi yang menuntut pegawai untuk selalu memberikan respon "aman" demi menjaga reputasi instansi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *perceived organizational support* (POS) dengan *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Medan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,266 hal ini berarti sebesar 26,6% kontribusi *work Engagement* dapat di jelaskan oleh *Perceived organizational support* dalam populasi PNS BBPOM di Medan. *Work Engagement* pada PNS Balai Besar POM di Medan secara umum berada pada kategorisasi yang tinggi, yaitu sebanyak 93 orang (73,2%). Sedangkan responden dengan tingkat *Work Engagement* kategori sedang berjumlah 34 orang (26,8%), dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah. Begitu juga dengan *Perceived Organizational Support* (POS) yang terbanyak berada pada kategori tinggi sebanyak 85 orang

(66,9%), kategori sedang sebanyak 38 orang (29,9%), dan kategori rendah sebanyak 4 orang (3,1%).

REFERENSI

- Agustian, A. G. (2012). Engagement dan racun budaya organisasi. *ESQ News*. Retrieved from <http://esq-news.com>.
- Albrecht, S. L. (2010). Handbook of employee engagement: *Perspectives, issues, research and practice*.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). *The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process*. *Journal of Management*, 29 (1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Azwar, S. (2016). Metode penelitian. Pustaka Pelajar.
- Baset, M. A., & Karim, D. N. (2020). Relationship between perceived organizational support and work engagement: an empirical evidence from Bangladesh. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*.
- Bergen, N., & Labonté, R. (2020). "Everything is perfect, and we have no problems": Detecting and limiting social desirability bias in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 30(5), 783–792.
- Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and outcomes in organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599–670.
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2006). *Reflections on employee engagement*.
- Corporate Leadership Council. 2006. Attracting and Retaining Critical Talent Segments: Building a Competitive Employment Value Proposition. *Washington (US): Corporate leadership Council*.
- Deng, H., Walter, F., Guan, Y., & Wang, M. (2020). High-performance work systems and unit-level outcomes: A collective resource-based view. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100741.
- Dessler 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Indeks.
- Dirgahayu. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Satpol PP Kabupaten Polman [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Efendi, K. E. M. P., & Damayanti, N. A. (2025). Determinan Perceived Organizational Support (POS) Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi: Literature Review. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, 9(1), 820–828.
- Efendi, Taufiq. (2008), Buku pintar pegawai negeri sipil, Jakarta: Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500-507.
- Ristig, K. (2009). The impact of perceived organizational support and trustworthiness on trust. *Management Research News*, 32(7), 659–669.

- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi jilid ke-2*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 12
- Rozi, N. H. F. (2017). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada PNS di Dinas Kominfo Jawa Timur (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya)*.
- Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 467-478.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7, 2006*
- Saputra, J. M. D., Riana, I. G., Putra, M. S., & Surya, I. B. K. (2023). *Perceived organizational support, work engagement, and employee well-Being. World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(3), 1154–1164. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.192>
- Sari, M. P., et al. (2023). Analisis komitmen afektif dan loyalitas Pegawai Negeri Sipil berdasarkan persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Manajemen Aparatur Sipil Negara*, 5(2), 155-170.
- Sari, N. P., & Ingsyarah, H. (2020). Analisis work engagement pada pegawai ASN. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 9(4), 210-222.
- Schaufeli W.B Bakker, A.B (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Setiawan, B., & Muzakki, M. (2023). Public service motivation dan dedikasi kerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Psikologi Sosial*, 21(2), 101-115.
- Sigit, S (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFU Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Taneu, J., & Sari, R. P. (2023). Peran dukungan supervisor dan penghargaan organisasi dalam meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*
- Tanudjaja, Regina M., (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Calyptra (Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya) Vol. 2 No. 1. Surabaya: Universitas Surabaya*
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1–9.
- Wibowo, A., & Guntoro, B. (2023). Social Exchange Theory dalam lingkungan kerja modern. *Jurnal Teori dan Terapan Manajemen*, 16(1), 40-55.

Wicaksono, G., & Rahmawati, S. (2024). Dimensi work engagement yang dominan pada Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi transformasi digital. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(1), 5-18.