

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS), Pengembangan Karir dan Keselamatan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Manajemen

Elin Bela Pertiwi ¹, Setyowati Subroto ², Agnes Dwita Susilawati ^{3*}

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: agnesdwita@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-12-2023

Revision: 31-12-2023

Published: 31-12-2023

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i1.46

ABSTRAK

PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto merupakan unit PLN yang bergerak di bidang pelayanan transmisi yang memiliki fungsi utama pengelolaan asset instalasi penyaluran (transmisi dan gardu induk) dan pemeliharaan asset instalasi listrik. Fenomena pada perusahaan ini adalah rendahnya keterlibatan kerja karyawan yang diakibatkannya oleh persepsi dukungan organisasi, pengembangan karier dan keselamatan kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas apabila ditinjau berdasarkan tingkat eksplanasinya. Populasi penelitian ini yakni seluruh staf pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto sebanyak 37 staf karyawan. Teknik pengumpulan sampel adalah sampling jenuh. Oleh karena itu maka jumlah sampel juga sebanyak 37. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil yang didapat yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*, pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement*, keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, pengembangan karier dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *Work Engagement*.

Kata Kunci: *Work Engagement, Perceived Organizational Support, Pengembangan Karir, Keselamatan Kerja*

ABSTRACT

PT PLN (Persero) Purwokerto Transmission and Substation Services Unit (ULTG) is a PLN unit engaged in the transmission services sector which has the main function of managing distribution installation assets (transmission and substations) and maintaining electrical installation assets. The phenomenon in this company is low employee work involvement which is caused by perceptions of organizational support, career development and work safety. This research is a type of causality research when viewed based

Acknowledgment

on the level of explanation. The population of this research is all staff at PT PLN (Persero) Purwokerto Transmission Service Unit and Main Substation (ULTG), totaling 37 employees. The sample collection technique is saturated sampling. Therefore, the number of samples is also 37. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The results obtained are that Perceived Organizational Support has a significant positive effect on Work Engagement, career development has no effect on Work Engagement, work safety has a significant positive effect on Work Engagement, Perceived Organizational Support, career development and work safety have a significant positive effect simultaneously on Work Engagement..

Key word: *Work Engagement, Perceived Organizational Support, Career Development, Work Safety*

©2023 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting yang sangat dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap proses produksi barang dan jasa perusahaan sangat membutuhkan campur tangan sumber daya manusia. Dalam hal peningkatan daya saing dan kinerja perusahaan, peranan sumber daya manusia serta manajemen sumber daya manusia merupakan tugas kompleks yang perlu dipahami dan diterapkan. Pada dasarnya posisi manajemen sumber daya manusia berada di antara sistem pribadi karyawan dan sistem struktural perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai struktur formal dan legal untuk mengakomodasi dan memfasilitasi karyawan dalam sistem organisasi struktural (Hasibuan, 2016:8).

Tabel 1. Data Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto

No	Masa Kerja	Karyawan Sudah Naik Jabatan	(%)	Karyawan Belum Naik Jabatan	(%)
1	1-3 Tahun	-	-	8	22%
2	4-6 Tahun	1	3%	15	41%
3	7-9 Tahun	2	5%	11	30%
	Total	3	8%	34	92%

Sumber: Data Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Purwokerto Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, untuk karyawan PT PLN (Persero)) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto posisi jabatan Staf yang sudah memiliki masa kerja lebih

dari 3 tahun dan memenuhi kriteria untuk naik jabatan ke jenjang Supervisor sebanyak 92%. Pada kenyataannya hanya 8% yang sudah naik jabatan ke jenjang Supervisor. Yang berjalan hingga saat ini organisasi hanya mengadakan program pendidikan dan pelatihan saja tanpa adanya informasi terkait kenaikan jabatan bagi karyawan yang sudah memenuhi *grade*. Akibatnya karyawan kurang minat ketika diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan yang diadakan perusahaan hanya mengulas materi saja tanpa mengangkat berbagai studi kasus terkait penelitian di lapangan mengenai permasalahan yang terjadi beserta tata cara penyelesaiannya. Hal ini berdampak pada tidak berkembang pengetahuan kelistrikan, sehingga peningkatan prestasi dan karir menjadi terhambat.

Terkait keselamatan kerja, masih minimnya sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna menunjang pekerjaan yang sifatnya berbahaya. Ketika adanya suatu pekerjaan ataupun bencana alam (*force majeure*) yang memerlukan kecepatan dan ketepatan dalam *recovery* gangguan kelistrikan, dikarenakan minimnya sarana dan prasaran yang kurang memadai seringkali memakan waktu yang lama. Dan juga alat perlindungan diri (APD) yang diberikan perusahaan terkadang sudah tidak layak pakai seperti helm dan sepatu safety yang seharusnya tiap tahun harus diperbaharui, hal tersebut menimbulkan menurunnya faktor keselamatan kerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 2. Data Kondisi Alat Pelindung Diri (APD) PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto

No.	Jenis APD	Kondisi
1	Helm Safety Warna Merah (Pengawas K3)	Baik
2	Helm Safety Warna Putih (Pengawas Pekerjaan)	Perlu Peremajaan
3	Kaca Mata	Baik
4	Sarung Tangan	Rusak
5	Baju Safety	Rusak
6	Sepatu Safety	Perlu Peremajaan
7	Sabuk Pengaman	Perlu Peremajaan

Sumber: Data Alat Pelindung Diri (APD) PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto

Uraian mengenai fenomena bisnis dan keterkaitan antar variabel penelitian membuat peneliti tertarik untuk mengkaji judul penelitian Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS), pengembangan karir dan keselamatan kerja terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas, populasi penelitian ini yakni staf pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto sebanyak 37 staf karyawan, sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 37 staf karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Method Successive Interval (MSI), penelitian ini menggunakan skala data ordinal dan disisi lain alat pemroses data yang diinginkan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

H₂: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap *Work Engagement*

H₃: Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap *Work Engagement*

H₄: Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja secara simultan terhadap *Work Engagement*

HASIL

Tabel 1. Uji Validitas *Work Engagement*

<i>Work Engagement</i>	r hitung	r tabel	Status
Item Butir 1	0,573	0,3610	Valid
Item Butir 2	0,540	0,3610	Valid
Item Butir 3	0,712	0,3610	Valid
Item Butir 4	0,757	0,3610	Valid
Item Butir 5	0,575	0,3610	Valid
Item Butir 6	0,764	0,3610	Valid
Item Butir 7	0,684	0,3610	Valid
Item Butir 8	0,755	0,3610	Valid
Item Butir 9	0,742	0,3610	Valid
Item Butir 10	0,704	0,3610	Valid
Item Butir 11	0,455	0,3610	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel tersebut diatas telah memperlihatkan perbandingan nilai r hitung sebelas item butir pernyataan dengan nilai r tabel. Apabila diamati secara keseluruhan akan tampak semua nilai r hitung item butir kuesioner lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini memberikan suatu pengertian bahwa status seluruh item butir kuesioner *Work Engagement* adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

<i>Perceived Organizational Support</i>	r hitung	r tabel	Status
Item Butir 1	0,542	0,3610	Valid
Item Butir 2	0,684	0,3610	Valid
Item Butir 3	0,682	0,3610	Valid
Item Butir 4	0,478	0,3610	Valid
Item Butir 5	0,499	0,3610	Valid
Item Butir 6	0,650	0,3610	Valid
Item Butir 7	0,768	0,3610	Valid
Item Butir 8	0,692	0,3610	Valid
Item Butir 9	0,698	0,3610	Valid
Item Butir 10	0,649	0,3610	Valid
Item Butir 11	0,575	0,3610	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS Yang Diolah 2023

Tabel di atas menyatakan bahwa seluruh item butir kuesioner dari item butir 1 sampai item butir sebelas mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu maka penilaian uji validitas ini menyatakan bahwa seluruh item butir kuesioner *Perceived Organizational Support* adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Pengembangan Karir

Pengembangan Karir	r hitung	r tabel	Status
Item Butir 1	0,740	0,3610	Valid
Item Butir 2	0,762	0,3610	Valid
Item Butir 3	0,612	0,3610	Valid
Item Butir 4	0,807	0,3610	Valid
Item Butir 5	0,606	0,3610	Valid
Item Butir 6	0,627	0,3610	Valid
Item Butir 7	0,511	0,3610	Valid
Item Butir 8	0,742	0,3610	Valid
Item Butir 9	0,662	0,3610	Valid
Item Butir 10	0,367	0,3610	Valid
Item Butir 11	0,672	0,3610	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS Yang Diolah 2023

Tabel diatas telah memperlihatkan perbandingan nilai r hitung sebelas item butir pernyataan dengan nilai r tabel. Tertera secara keseluruhan semua nilai r hitung item butir kuesioner lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini memberikan suatu pengertian bahwa status seluruh item butir kuesioner pengembangan karir adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja	r hitung	r tabel	Status
Item Butir 1	0,518	0,3610	Valid
Item Butir 2	0,651	0,3610	Valid
Item Butir 3	0,662	0,3610	Valid
Item Butir 4	0,672	0,3610	Valid

Keselamatan Kerja	r hitung	r tabel	Status
Item Butir 5	0,436	0,3610	Valid
Item Butir 6	0,620	0,3610	Valid
Item Butir 7	0,606	0,3610	Valid
Item Butir 8	0,442	0,3610	Valid
Item Butir 9	0,433	0,3610	Valid
Item Butir 10	0,685	0,3610	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS Yang Diolah 2023

Tabel di atas tertera data perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Seluruh item butir kuesioner dari item butir 1 sampai item butir 8 mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu seluruh item butir kuesioner keselamatan kerja adalah valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen/Kuesioner

Instrumen/Kuesioner	Nilai Pembanding		Status
	Alpha	Nilai Kritis	
<i>Work Engagement</i>	0,860	0,6	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,848	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,853	0,6	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,766	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 23

Tabel diatas menunjukkan data nilai perbandingan nilai alpha dengan nilai kritis reliabilitas. Semua pernyataan kuesioner yakni *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja menghasilkan nilai alpha lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa status seluruh pernyataan kuesioner adalah reliabel

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	2,863947
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,092
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan tabel hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS. Nilai signifikansi tertera sebesar $0,200 > 0,5$. Oleh karena itu model regresi memiliki nilai residu yang normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	,184	5,430
	Pengembangan Karir	,148	6,759
	Keselamatan Kerja	,224	4,470

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel di atas tertera nilai *tolerance Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja berturut-turut sebesar 0,184 ; 0,148 dan 0,224 > 0,1. Disisi lain VIF berturut-turut pada variabel yang sama sebesar 5,430 ; 6,759 dan 4,470 < 10,00. Oleh karena itu model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Grafik Scaterplot

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,430	3,406		-,713	,481
	<i>Perceived Organizational Support</i>	,199	,176	,450	1,134	,265
	Pengembangan Karir	-,134	,178	-,333	-,753	,457
	Keselamatan Kerja	-,003	,181	-,005	-,014	,989

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas tertera nilai signifikansi *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja > 0,5. Hal ini berarti model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,505	3,632	-,414	,681
	<i>Perceived Organizational Support</i>	,403	,187	,369	,039
	Pengembangan Karir	-,114	,190	-,115	,554
	Keselamatan Kerja	,842	,193	,680	,000

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas pada kolom B tertera nilai konstanta sebesar – 1,505; koefisien *Perceived Organizational Support* sebesar 0,403; koefisien pengembangan karir yakni sebesar – 0,114 dan koefisien keselamatan kerja sebesar 0,842. Persamaan yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = -1,505 + 0,403 X_1 - 0,114 X_2 + 0,842 X_3$$

Keterangan:

Y = *Work Engagement*

X_1 = *Perceived Organizational Support*

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Keselamatan Kerja

Makna persamaan:

- Nilai konstanta sebesar – 1,505 bermakna bahwa tanpa *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja, maka model regresi bernilai sebesar – 1,505.
- Nilai koefisien *Perceived Organizational Support* sebesar 0,403 menunjukkan bahwa ketika *Perceived Organizational Support* naik satu satuan, maka *Work Engagement* naik sebesar 0,403 (variabel lain tetap).
- Nilai koefisien pengembangan karir sebesar – 0,114 menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir naik satu satuan, maka *Work Engagement* turun sebesar 0,114 (variabel lain tetap).
- Nilai koefisien keselamatan kerja sebesar 0,842 menunjukkan bahwa ketika keselamatan kerja naik satu satuan, maka *Work Engagement* naik sebesar 0,842 (variabel lain tetap).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

		Tabel 10. Uji t			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1,505	3,632		-,414
	<i>Perceived Organizational Support</i>	,403	,187	,369	2,149
	Pengembangan Karir	-,114	,190	-,115	-,598
	Keselamatan Kerja	,842	,193	,680	4,367
					Sig.
					,681
					,039
					,554
					,000

Sumber: data diolah (2023)

Makna hasil output:

- 1) Nilai signifikansi *Perceived Organizational Support* sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.
- 2) Nilai signifikansi pengembangan karir sebesar $0,554 > 0,05$. Hal ini berarti pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Nilai signifikansi keselamatan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*..

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1352,503	3	450,834	50,385	,000 ^b
Residual	295,279	33	8,948		
Total	1647,782	36			

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas merupakan hasil olah data uji hipotesis F. Kolom sig. Tertera nilai konstanta sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,805	2,991295

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas tertera nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,805 atau 80,5%. menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja terhadap *Work Engagement*. Sementara sisanya sebesar 19,5% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai koefisien sebesar 0,403 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ (signifikan). Hal ini bermakna bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*. Positif bermakna pengaruh searah yakni semakin baik persepsi seorang pegawai terhadap organisasi tempat bekerja, semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam bekerja. Sebaliknya semakin jelek persepsi seorang pegawai terhadap organisasi tempat bekerja, semakin rendah tingkat keterlibatan mereka dalam bekerja.

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan kepadanya terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Berbagai dukungan yang diberikan organisasi dapat berbentuk kompensasi dan tingkat kesejahteraan yang mendukung, pemberian fasilitas kerja, pengakuan karyawan, sikap dan perilaku yang baik pada karyawan, mau menerima segala kritik dan saran yang membangun. Berbagai bentuk dukungan organisasi tersebut mampu meningkatkan rasa semangat karyawan dalam bekerja. Tujuan karyawan bekerja pada dasarnya ingin memperoleh berbagai harapan yang berkaitan dengan dukungan organisasi. Terpenuhinya harapan karyawan akan membuat mereka semakin betah dan semangat dalam bekerja.

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah dukungan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto terhadap harapan seluruh karyawan terbukti mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan akan memiliki persepsi yang positif ketika mendapatkan dukungan yang maksimal dari perusahaan. Karyawan perlu mendapatkan kompensasi yang proporsional, memperoleh penghargaan atas prestasi, mendapatkan penilaian yang positif, diarahkan dalam bekerja, turut diberi jaminan keamanan dalam bekerja, serta memberikan pelatihan tentang kelistrikan secara berkala. Hal ini bertujuan agar karyawan menjadi lebih bersemangat dan lebih aktif dalam bekerja demi melayani masyarakat luas di bidang kelistrikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Respati (2019); Wati dan Anisah (2021); Fairnandha (2021) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai regresi sebesar $-0,114$ (negatif) dan nilai signifikansi sebesar $0,554 > 0,05$ (tidak signifikan). Hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Work Engagement*. Dengan kata lain dapat pula dikatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Tidak berpengaruh bermakna bahwa pergerakan baik buruknya pengembangan karir pada seorang pegawai tidak dapat mempengaruhi baik buruknya keterlibatan kerjanya.

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah pengembangan karier pada suatu organisasi pada dasarnya memiliki peranan penting bagi efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Pengembangan karier berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan seseorang agar mencapai kinerja yang lebih baik. Namun demikian tidak semua rencana pengembangan karier yang dilakukan pihak departemen personalia berdampak positif bagi peningkatan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Beberapa rencana pengembangan diri seperti program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan tidak mesti meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga tidak dapat meningkatkan karyawan menjadi lebih aktif. Hal ini disebabkan penerimaan karyawan dalam menyerap materi memiliki perbedaan dengan karyawan lainnya. Ada karyawan yang langsung memahami begitu diterangkan pihak mentor, namun ada juga karyawan yang harus berkali-kali diterangkan baru akan paham. Karyawan juga seringkali memandang program pengembangan yang diberikan mentor terkesan sangat teoritis sehingga akan membuat jenuh karyawan.

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah program pengembangan karir yang diberikan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto kepada seluruh karyawan terbukti tidak dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja. Pada dasarnya selisih kenaikan jenjang karier atau jabatan dalam struktural perusahaan memiliki perbedaan yang sangat signifikan. Perbedaan kompensasi jabatan tertentu dengan satu level di atasnya, hampir memiliki perbedaan yang berkisar sampai 20%. Namun demikian adanya kebijakan perusahaan terkait kenaikan jabatan yang mengharuskan seseorang harus pindah ke tempat lain yang mungkin jauh dengan daerah kantor asalnya, membuat karyawan akan berpikir ulang terkait kenaikan jabatan tersebut. Selain faktor karena karyawan sudah merasa nyaman bekerja di lingkungan dimana mereka tinggal bersama keluarga, karyawan juga harus berpikir biaya hidup ketika harus berpindah ke tempat lain.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan hasil penelitian terdahulu. Pranitasari dan Rozaq (2019); Putri dkk., (2021); Wati dan Anisah (2021) menyebutkan bahwa pengem-

bangun karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Berbeda halnya dengan temuan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai koefisien sebesar 0,842 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Hal ini memberikan bukti bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*. Makna pengaruh positif adalah pengaruh searah yakni semakin tinggi tingkat keselamatan kerja pada suatu organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah tingkat keselamatan kerja, semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja pegawai.

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan karyawan untuk lebih bersemangat dan aktif terhadap segala kegiatan yang direncanakan organisasi. Keselamatan kerja berorientasi pada tata cara melakukan kerja, lokasi tempat kerja, alat kerja, bahan, serta mesin yang berfungsi untuk membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan keselamatan kerja dari pihak manajemen kepada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas peralatan tersebut, dan memberikan solusi perawatan ketika terjadi kecelakaan kerja. Karyawan pada dasarnya membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Ketika harapan kenyamanan dan keselamatan telah mereka peroleh, mereka akan semakin terlibat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah tingginya risiko bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto. Karyawan yang tidak mematuhi aturan dalam menjalankan tugas bisa berakibat fatal seperti tersengat listrik dan jatuh dari tempat yang tinggi. Risiko nyawa sangat dipertaruhkan oleh karyawan bagian lapangan ketika mereka bekerja. Jaminan keselamatan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan kelistrikan ini agar karyawan merasa nyaman dan semangat bekerja. Karyawan akan lebih aktif terlibat ketika jaminan keselamatan kerja berupa fasilitas kerja telah diberikan secara maksimal dan dalam kondisi yang baik dan berkualitas.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Maula dkk., (2019) dan Rantung dkk (2021) menemukan hasil penelitian yang sama dengan hasil penelitian ini yakni keselamatan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Namun demikian hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yusvita dkk., (2022) yang menemukan bahwa keselamatan tidak berpengaruh pada keterlibatan kerja.

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kerja Terhadap *Work Engagement*

Hasil uji hipotesis F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan simultan ini bermakna bahwa *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*. Makna positif berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan keselamatan kerja, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja. Sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan keselamatan kerja, semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja.

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah peranan dukungan organisasi, pengembangan karir dan keselamatan kerja merupakan faktor pendukung bagi terciptanya keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi adalah karyawan yang memiliki persepsi positif terkait dukungan organisasi, proses pengembangan karir yang mendukung serta jaminan keselamatan kerja yang diterimannya. Sementara karyawan dengan keterlibatan kerja rendah adalah karyawan yang merasa tidak terpenuhinya dukungan organisasi, tidak mampu mengembangkan karirnya serta merasa tidak aman dalam bekerja.

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah peningkatan keterlibatan karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Purwokerto sangat membutuhkan tiga faktor yakni persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan tingkat keselamatan kerja. Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi positif atau negatif karyawan kepada segala fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bekerja. Pengembangan karir merupakan upaya yang dijalankan pihak departemen personalia dalam pengembangan diri karyawan. Sementara tingkat keselamatan kerja adalah jaminan keselamatan bagi karyawan ketika mereka bekerja menjalankan tugasnya.

Temuan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini merupakan hasil replikasi beberapa penelitian terdahulu dalam pembentukan kerangka pemikiran. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu. Hal ini karena penelitian ini mencoba menggabungkan ketiga variabel independen seperti persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan keselamatan kerja dari beberapa penelitian terdahulu

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil perhitungan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat dijelaskan beberapa simpulan penelitian yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*, tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap *Work Engagement*, terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap *Work Engagement*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *Perceived Organizational Support*, pengembangan karir dan keselamatan kerja secara simultan terhadap *Work Engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Noor. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU).
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Cetakan kelima belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darnoto, Sri. (2021). *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Pertama. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pella, Darmin Ahmad (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Cetakan Pertama. Jakarta: Aida Infini Maksima.
- Pranitasari, Dian dan Abdul Rozaq (2019), "Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 8, No 3, Desember 2019. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>

- Putri, Fransiska Eka; Christina Menuk Srihandayani; Bisma Arianto (2021), “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.” *Journal of Sustainability Business Research*. Vol 2 No 1 Maret 2021. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i1.3388>
- Rantung, Praiselia Aprilia; Lucky Dotulong dan Genita Lumintang, (2021), “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Manado).” *Jurnal Emba*. Volume 9. Nomor 4 Oktober 2021. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36218>
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rizky, Rendy; Ratna Pujiastuti dan Heri Setiawan (2022), “Keterlibatan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Survey pada Kantor Pos Pusat Purwokerto).” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume 19. Nomor 1. Tahun 2022. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.137>
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Fauji; Hayati Nufus dan Lika Yulia (2021). *Peningkatan Kinerja Tugas Melalui Keterikatan Kerja Karyawan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Edisi Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihah, Qomariyatus. (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi*. Cetakan Pertama. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani; Ni Nyoman Kerti Yasa; dan Desak Ketut Sintaasih (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Dilengkapi dengan Metode R&D. Cetakan Keduapuluhtiga. Bandung : Alfabeta.
- Suryono, Agus. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Etika dan Standar Profesional Sektor Publik*. Cetakan Ketiga. Malang: Univesitas Brawijaya Press.
- Umar, Husein. (2015). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wati, Meta Ria dan Hastin Umi Anisah (2021), ”Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Yayasan Ukhuwah

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 39-54

Banjarmasin).” *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 9 Nomor 2, Tahun 2021.
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2372406>

Wulandari, Sintia Suci dan Laila Meiliyandrie Indah Wardani. (2021). *Employee Well-Being Hubungannya dengan Psychological Capital dan Work Engagement*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.

Yusvita, Fierdania; Putri Handayani; Cut Alia Keumala Muda; Nur Ani (2022), “Hubungan Budaya Keselamatan dengan Employee Engagement Pada Pekerja Generasi Millenial Tahun 2021.” *Journal of Nursing and Public Health* Vol. 10 No. 1 April 2022.
<https://doi.org/10.37676/jnph.v10i1.2364>