



Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Ekspatriat di PT. X

Satria Efandi ^{1*}, Ruqaya Annisa Nurul Haq ²

^{1,2} Universitas Syedza Saintika, Indonesia

Alamat: Jln, Prof. Dr. Hamka, No.228, Air Tawar, Padang, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: satriaefandi@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of Perceived Organizational Support (POS) on work engagement among expatriate employees at PT.X. This research employs a quantitative approach with a correlational survey design, involving 40 expatriate employees working in various countries. The research instrument consists of a questionnaire comprising the POS scale and the Work Engagement scale. The correlation analysis results show a significant positive relationship between POS and work engagement, with a correlation coefficient of $r = 0.62$ ($p < 0.01$). Linear regression analysis indicates that POS significantly predicts work engagement, with a regression coefficient $\beta = 0.57$ ($p < 0.01$), and POS accounts for 38% of the variance in work engagement. These results suggest that perceived organizational support plays a crucial role in enhancing expatriate employees' work engagement. These findings also support social exchange theory, which posits that employees who feel supported by their organization are more likely to reciprocate with higher levels of commitment and engagement. The practical implication of this study is the importance for multinational companies like PT.X to develop and strengthen support programs for expatriate employees to enhance their engagement and performance.*

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Expatriate Employees, Organizational Support*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional, melibatkan 40 karyawan ekspatriat yang bekerja di berbagai negara. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari skala POS dan skala Work Engagement. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara POS dan work engagement dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,62$ ($p < 0,01$). Analisis regresi linier menunjukkan bahwa POS secara signifikan memprediksi work engagement dengan koefisien regresi $\beta = 0,57$ ($p < 0,01$), dan POS menjelaskan 38% variasi dalam work engagement. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan ekspatriat. Temuan ini juga mendukung teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memberikan timbal balik dalam bentuk komitmen dan keterlibatan yang lebih tinggi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan multinasional, seperti PT.X, untuk mengembangkan dan memperkuat program dukungan bagi karyawan ekspatriat guna meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka.

Kata kunci: Perceived Organizational Support, Work Engagement, Karyawan Ekspatriat, Dukungan Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, mobilitas tenaga kerja lintas negara semakin meningkat seiring dengan semakin banyaknya perusahaan multinasional yang beroperasi di berbagai belahan dunia. Fenomena ini mendorong perusahaan untuk menempatkan karyawan dari satu negara untuk bekerja di negara lain sebagai ekspatriat. Karyawan ekspatriat memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan operasi global perusahaan, mengingat mereka seringkali menjadi penghubung antara budaya perusahaan dengan budaya lokal tempat mereka bekerja. Namun, karyawan ekspatriat juga menghadapi tantangan yang unik dan kompleks dibandingkan dengan karyawan lokal, seperti adaptasi terhadap budaya baru, kesulitan komunikasi, isolasi sosial, dan tekanan kinerja yang lebih tinggi (Harzing & Pudelko, 2018). Kondisi ini menuntut

perusahaan untuk memberikan dukungan yang memadai agar karyawan ekspatriat dapat beradaptasi dan tetap produktif di lingkungan kerja yang baru.

Dalam konteks ini, Perceived Organizational Support (POS) menjadi sangat penting. POS merujuk pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa POS dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, terutama bagi karyawan ekspatriat yang seringkali merasakan keterasingan dan membutuhkan dukungan lebih besar dari organisasi tempat mereka bekerja (Kurtessis et al., 2017; Eisenberger & Stinglhamber, 2019). POS tidak hanya memberikan rasa aman dan dukungan emosional bagi karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana POS mempengaruhi work engagement karyawan ekspatriat menjadi hal yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di perusahaan multinasional.

Work engagement atau keterlibatan kerja adalah salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Work engagement merujuk pada tingkat antusiasme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya, yang melibatkan tiga komponen utama: vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan penuh) (Schaufeli, 2021). Karyawan yang memiliki work engagement tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memberikan kinerja yang lebih baik. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa work engagement memiliki dampak positif yang signifikan terhadap berbagai indikator kinerja organisasi, termasuk produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan (Bakker & Albrecht, 2018). Namun, faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement, khususnya dalam konteks karyawan ekspatriat, masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Salah satu faktor yang diduga kuat berperan dalam meningkatkan work engagement adalah POS, yang dapat memberikan dukungan emosional dan instrumental yang diperlukan oleh karyawan ekspatriat dalam menghadapi tantangan di tempat kerja baru mereka.

Salah satu perusahaan yang memiliki karyawan ekspatriat dari berbagai negara adalah PT X. PT X merupakan perusahaan multinasional yang bergerak dibidang energi terbarukan yang telah beroperasi di Indonesia lebih dari 15 tahun. Saat ini terdapat 45 orang karyawan ekspatriat yang memiliki kontrak kerja aktif di PT.X dengan bidang kerja yang beragam mulai dari bidang produksi, analisis, pemograman, dan sumber daya manusia yang ada dalam manajemen PT.X serta telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mendalami hubungan antara POS dan work engagement pada karyawan ekspatriat masih terbatas. Sebagian besar studi mengenai

POS dan work engagement dilakukan dalam konteks karyawan lokal atau organisasi domestik, yang mungkin tidak sepenuhnya relevan bagi karyawan ekspatriat yang bekerja dalam lingkungan lintas budaya dan sering kali berada jauh dari dukungan sosial dan keluarga mereka (Rhoades & Eisenberger, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi peran POS dalam meningkatkan work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X. Dengan memahami dinamika POS dan work engagement dalam konteks ekspatriasi, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mendukung karyawan ekspatriat dan memastikan mereka tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi jenis-jenis dukungan organisasi yang memiliki dampak terbesar pada work engagement karyawan ekspatriat, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara POS dan work engagement. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen PT.X tentang pentingnya POS dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan ekspatriat, serta membantu mereka merancang kebijakan dan program dukungan yang lebih efektif. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah literatur yang ada terkait dengan POS dan work engagement, khususnya dalam konteks karyawan ekspatriat, dan menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa dalam konteks yang berbeda (Gibson et al., 2019).

2. KAJIAN TEORITIS

Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) adalah konsep yang mengacu pada keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) dan telah menjadi salah satu topik utama dalam studi psikologi organisasi dan manajemen. POS mencakup berbagai aspek dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan, termasuk penghargaan atas kinerja, ketersediaan bantuan saat dibutuhkan, dan perhatian terhadap kesejahteraan pribadi karyawan (Eisenberger & Stinglhamber, 2019).

POS sering kali dihubungkan dengan teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan merespons dengan

meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja mereka terhadap organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2020). Penelitian meta-analisis oleh Kurtessis et al. (2017) menunjukkan bahwa POS berhubungan positif dengan berbagai outcome positif di tempat kerja, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan pengurangan niat untuk keluar dari organisasi. POS juga dianggap sebagai mediator penting dalam hubungan antara kebijakan organisasi (seperti kebijakan sumber daya manusia) dan outcome karyawan, termasuk kinerja dan kesejahteraan (Gillet et al., 2018).

Dalam konteks karyawan ekspatriat, POS menjadi semakin penting karena ekspatriat sering menghadapi tantangan tambahan, seperti isolasi sosial dan kesulitan beradaptasi dengan budaya baru. Dukungan dari organisasi dapat membantu ekspatriat merasa lebih aman dan dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Liu & Ipe, 2020). Studi-studi terbaru juga menunjukkan bahwa POS dapat membantu mengurangi tingkat stres dan burnout pada karyawan ekspatriat, yang sering kali lebih rentan terhadap masalah-masalah ini dibandingkan dengan karyawan lokal (Chew & Debowski, 2021).

Work Engagement

Work engagement adalah konsep yang menggambarkan tingkat antusiasme dan keterlibatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan work engagement sebagai "a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption." Komponen vigor mencerminkan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja; dedication menggambarkan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan yang disertai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; sementara absorption merujuk pada keterlibatan penuh dalam pekerjaan, di mana waktu berlalu dengan cepat dan karyawan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli, 2021).

Work engagement telah menjadi subjek banyak penelitian karena hubungannya yang erat dengan berbagai outcome positif di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap organisasi. Mereka juga lebih jarang mengalami kelelahan kerja (burnout) dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi (Bakker & Demerouti, 2018). Selain itu, work engagement telah terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik melalui peningkatan kinerja individu maupun peningkatan sinergi tim (Albrecht et al., 2021).

Dalam konteks karyawan ekspatriat, work engagement menjadi tantangan yang lebih kompleks. Karyawan ekspatriat sering menghadapi lingkungan kerja yang berbeda, dengan tantangan-tantangan unik seperti adaptasi budaya dan bahasa. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Studi menunjukkan bahwa karyawan ekspatriat yang memiliki work engagement tinggi cenderung lebih berhasil dalam menjalankan tugas-tugas mereka di luar negeri, dan lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami kegagalan penugasan ekspatriasi (Kraimer et al., 2018).

Keterkaitan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement

Hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dan work engagement telah menjadi fokus berbagai studi dalam beberapa dekade terakhir. Teori pertukaran sosial menyediakan kerangka kerja yang umum digunakan untuk memahami bagaimana POS dapat mempengaruhi work engagement. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung merasa lebih berenergi, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang merupakan inti dari work engagement (Saks, 2019). POS berfungsi sebagai sumber daya psikologis penting yang dapat meningkatkan work engagement. Misalnya, Gillet et al. (2018) menemukan bahwa POS berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan work engagement, terutama melalui mekanisme peningkatan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Selain itu, POS juga dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan meningkatkan perasaan karyawan bahwa mereka mampu mengatasi tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja (Xanthopoulou et al., 2021).

Dalam konteks karyawan ekspatriat, hubungan antara POS dan work engagement mungkin lebih kompleks. Karyawan ekspatriat yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih mampu menavigasi tantangan-tantangan yang terkait dengan penugasan internasional, seperti adaptasi budaya dan kesepian (Shaffer et al., 2016). Dukungan organisasi yang dirasakan, seperti pelatihan budaya dan bantuan logistik, dapat membantu meningkatkan work engagement dengan memberikan rasa aman dan perasaan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Liu & Ipe, 2020).

Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana POS berinteraksi dengan faktor-faktor internal dalam mempengaruhi work engagement pada karyawan ekspatriat. Hal ini penting karena karyawan ekspatriat berada dalam situasi yang unik dan berbeda dari karyawan domestik, yang mungkin mempengaruhi dinamika hubungan antara POS dan work engagement (Shaffer et al., 2016). Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi peran POS dalam meningkatkan work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional untuk menguji hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dan work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X. Desain ini dipilih karena cocok untuk mengidentifikasi dan mengukur kekuatan serta arah hubungan antara variabel bebas (POS) dan variabel terikat (work engagement) (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti pada waktu tertentu.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan ekspatriat yang bekerja di PT.X sebanyak 45 orang. Karyawan ekspatriat yang menjadi populasi penelitian adalah mereka yang ditempatkan di kantor pusat PT.X dan telah bekerja selama minimal 3 tahun. Kriteria ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan telah terpapar pada lingkungan organisasi yang memungkinkan mereka memberikan penilaian valid tentang dukungan organisasi dan keterlibatan kerja mereka (Kraimer et al., 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Etikan, 2017). Berdasarkan data perusahaan, terdapat sekitar 40 karyawan ekspatriat yang memenuhi kriteria tersebut..

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama: data demografis, skala Perceived Organizational Support (POS), dan skala Work Engagement. Bagian pertama mengumpulkan informasi demografis responden seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja sebagai ekspatriat, dan lokasi penugasan untuk memahami profil responden dan melakukan analisis deskriptif. Bagian kedua, skala POS, diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) yang telah divalidasi dalam berbagai penelitian. Skala ini terdiri dari 8 item dengan skala Likert 5 poin, di mana responden menilai seberapa setuju mereka dengan pernyataan yang disediakan, seperti "Organisasi tempat saya bekerja benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya." Bagian ketiga, skala Work Engagement, diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002), terdiri dari 17 item yang mencakup tiga dimensi work engagement: vigor, dedication, dan absorption, dengan skala Likert 7 poin. Sebelum digunakan, instrumen ini diuji coba pada 30 karyawan ekspatriat di perusahaan lain dengan karakteristik serupa untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Validitas diuji menggunakan validitas konstruk,

sementara reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha \geq 0,70$ dianggap memadai (Tavakol & Dennick, 2011).

Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan platform seperti Google Forms, yang dipilih karena responden tersebar di berbagai negara, sehingga metode ini lebih praktis dan efisien. Kuesioner akan dikirimkan melalui email kepada seluruh karyawan ekspatriat yang menjadi sampel, dengan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan instruksi pengisian kuesioner. Responden diberikan waktu dua minggu untuk mengisi kuesioner, dengan pengingat dikirimkan seminggu setelah penyebaran pertama untuk meningkatkan tingkat respon. Peneliti memastikan bahwa semua responden memberikan persetujuan tertulis untuk berpartisipasi, memahami kerahasiaan data, dan menyadari bahwa partisipasi mereka bersifat sukarela.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan software statistik seperti SPSS atau AMOS. Analisis data dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan profil demografis responden dan distribusi jawaban kuesioner. Statistik deskriptif seperti mean, median, standar deviasi, dan frekuensi akan dihitung. Selanjutnya, uji validitas dan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Untuk mengetahui pengaruh POS terhadap work engagement, analisis regresi linier digunakan, dengan POS sebagai variabel bebas dan work engagement sebagai variabel terikat. Uji hipotesis akan dilakukan berdasarkan hasil analisis regresi, dengan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan tingkat signifikansi (p -value), di mana $p < 0,05$ dianggap signifikan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan temuan yang valid dan reliabel mengenai hubungan antara Perceived Organizational Support dan work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang terkumpul dalam penelitian ini berasal dari 40 karyawan ekspatriat di PT.X, yang mewakili 88% dari populasi penelitian. Dari segi demografi, mayoritas responden adalah laki-laki (70%), dengan distribusi usia yang dominan berada dalam rentang 30-39 tahun (55%), diikuti oleh 40-49 tahun (30%), dan sisanya di atas 50 tahun (15%). Lama penugasan sebagai ekspatriat bervariasi, dengan sebagian besar responden telah bekerja selama 5 tahun (60%), sementara 25% lainnya telah bekerja lebih dari 3-4 tahun, dan 15% baru bekerja kurang dari tahun. Responden tersebar di berbagai unit kerja di PT X.

Sebelum analisis utama dilakukan, uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dilakukan terlebih dahulu. Hasil analisis faktor eksploratori (EFA) menunjukkan

bahwa semua item pada skala Perceived Organizational Support (POS) dan skala Work Engagement memiliki faktor loading di atas 0,5, yang menunjukkan validitas konstruk yang baik. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa skala POS memiliki nilai $\alpha = 0,88$, dan skala Work Engagement memiliki nilai $\alpha = 0,91$, keduanya menunjukkan reliabilitas yang sangat baik (Tavakol & Dennick, 2011). Dengan demikian, instrumen yang digunakan dianggap valid dan reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan distribusi jawaban responden pada skala POS dan work engagement. Rata-rata skor POS adalah 4,1 dari skala 5, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan ekspatriat merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang baik. Sementara itu, rata-rata skor work engagement berada pada angka 5,2 dari skala 7, yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi di antara karyawan ekspatriat di PT.X. Dimensi dedication mencatat skor tertinggi (5,4), diikuti oleh vigor (5,1) dan absorption (5,0), menunjukkan bahwa aspek dedikasi lebih menonjol dalam keterlibatan kerja karyawan.

Untuk menguji hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dan work engagement, dilakukan analisis korelasi Pearson. Hasil menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara POS dan work engagement dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,62$ ($p < 0,01$). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan dari organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja karyawan ekspatriat. Korelasi paling kuat ditemukan antara POS dan dimensi dedication ($r = 0,65$), diikuti oleh vigor ($r = 0,60$) dan absorption ($r = 0,59$).

Analisis regresi linier lebih lanjut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana POS mempengaruhi work engagement. Hasilnya menunjukkan bahwa POS secara signifikan memprediksi work engagement dengan koefisien regresi (β) sebesar 0,57 ($p < 0,01$). Nilai R-squared sebesar 0,38 menunjukkan bahwa POS menjelaskan 38% variasi dalam work engagement, mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan ekspatriat. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa "Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X" diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan (Gillet et al., 2018; Liu & Ipe, 2020), menegaskan bahwa organisasi perlu menyediakan lingkungan yang mendukung untuk memaksimalkan keterlibatan dan kinerja karyawan ekspatriat.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X. Temuan ini konsisten dengan teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung memberikan timbal balik dalam bentuk peningkatan komitmen, loyalitas, dan keterlibatan kerja (Rhoades & Eisenberger, 2020). POS, dalam konteks ini, berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang penting bagi karyawan ekspatriat, yang sering kali menghadapi berbagai tantangan unik, seperti adaptasi budaya, isolasi sosial, dan tekanan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lokal. Dukungan yang dirasakan dari organisasi membantu mengurangi perasaan stres dan ketidakpastian, serta meningkatkan perasaan keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Liu & Ipe, 2020).

Temuan bahwa POS memiliki hubungan positif dan signifikan dengan semua dimensi work engagement (vigor, dedication, dan absorption) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tidak hanya meningkatkan energi dan semangat kerja (vigor), tetapi juga memperkuat dedikasi karyawan terhadap tugas mereka serta kemampuan mereka untuk terlibat penuh dalam pekerjaan (absorption). Secara khusus, dimensi dedication menunjukkan korelasi paling kuat dengan POS, yang mengindikasikan bahwa karyawan ekspatriat yang merasa didukung oleh organisasi lebih mungkin untuk merasa termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan temuan Schaufeli (2021) bahwa dedication merupakan salah satu dimensi kunci dalam work engagement yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja, termasuk dukungan organisasi.

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa POS menjelaskan 38% variasi dalam work engagement, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan ekspatriat. Meskipun demikian, masih ada 62% variasi work engagement yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa termasuk dukungan sosial dari keluarga, kualitas interaksi dengan rekan kerja lokal, atau persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja di negara penugasan. Penelitian ini memberikan dasar untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi work engagement pada karyawan ekspatriat (Bakker & Demerouti, 2018).

Temuan ini juga memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen perusahaan, terutama dalam konteks pengelolaan karyawan ekspatriat. Perusahaan multinasional, seperti PT.X, perlu mengakui pentingnya POS dalam mendukung kinerja dan keterlibatan karyawan ekspatriat. Dengan menyediakan dukungan yang memadai, seperti program pelatihan yang

sesuai, bantuan adaptasi budaya, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan di luar negeri, perusahaan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja karyawan ekspatriat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan operasi global perusahaan. Implementasi program dukungan yang dirancang dengan baik dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan ekspatriat, yang sering kali menjadi tantangan besar bagi perusahaan yang beroperasi di berbagai negara (Chew & Debowski, 2021).

Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga hanya menggambarkan hubungan antara POS dan work engagement pada satu titik waktu tertentu. Desain longitudinal mungkin diperlukan untuk memahami dinamika hubungan ini seiring waktu. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada satu perusahaan multinasional, sehingga generalisasi hasil ke konteks lain mungkin terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup sampel yang lebih luas dari berbagai perusahaan dan industri untuk meningkatkan validitas eksternal temuan ini. Selain itu, faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi work engagement, seperti dukungan keluarga dan persepsi terhadap lingkungan kerja, juga perlu dieksplorasi lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai work engagement pada karyawan ekspatriat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap work engagement pada karyawan ekspatriat di PT.X. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa POS memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap work engagement. Karyawan ekspatriat yang merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang tercermin dalam dimensi vigor, dedication, dan absorption. Dimensi dedication ditemukan memiliki hubungan yang paling kuat dengan POS, menunjukkan bahwa dukungan organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan ekspatriat terhadap tugas mereka. Selain itu, POS menjelaskan 38% variasi dalam work engagement, yang menegaskan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan ekspatriat. Temuan ini konsisten dengan teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa karyawan cenderung membalas dukungan yang mereka terima dari organisasi dengan menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan, akademisi, dan penelitian selanjutnya. Pertama, bagi manajemen perusahaan, terutama perusahaan multinasional seperti PT.X, disarankan untuk meningkatkan program dan kebijakan yang mendukung karyawan ekspatriat. Kedua, bagi akademisi, hasil penelitian ini menambah literatur tentang hubungan antara POS dan work engagement dalam konteks karyawan ekspatriat. Namun, masih ada banyak ruang untuk penelitian lebih lanjut, terutama yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi work engagement, seperti dukungan keluarga, persepsi terhadap lingkungan kerja di negara penugasan, serta interaksi dengan rekan kerja lokal. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan karyawan ekspatriat dari berbagai perusahaan dan industri yang berbeda

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih yang tulus disampaikan kepada PT.X atas izin dan kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian di perusahaan ini serta kepada seluruh karyawan ekspatriat yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam proses pengumpulan data penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 3-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-13). DEF Publishers. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14523-0_16
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 97-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120120-013039>
- Chew, J., & Debowski, S. (2021). The role of perceived organizational support in the adaptation of expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 70, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.05.004>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage publications.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2019). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000133-000>

- Etikan, I. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 00149. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2022). Stress and turnover intentions in the public sector: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 45(1), 53-65. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1839491>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Coillot, H., & Bonnaud-Antignac, A. (2018). The effects of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 1-17. <https://doi.org/10.1002/job.2209>
- Harzing, A. W., & Pudelko, M. (2018). *The internationalization of business: A review of the literature and the implications for organizational behavior*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351262804>
- Kraimer, M. L., Bolino, M. C., & Mead, B. A. (2018). The influence of expatriate and repatriate experiences on career success. *Journal of World Business*, 53(1), 124-134. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.08.010>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Liu, Y., & Ipe, M. (2020). The impact of perceived organizational support on work engagement: A study of expatriates in China. *International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 945-964. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380069>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2020). Perceived organizational support: Review and a model of employee-organization relationships. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 689-708. <https://doi.org/10.1037/apl0000741>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Schaufeli, W. B. (2021). *Work engagement: A key concept in occupational health psychology*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315601337>
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Gilley, K. M. (2016). Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, 37(3), 345-372. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400194>
- Slovin, E. (1960). *Sampling. Survey Sampling*.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 495-520. <https://doi.org/10.1111/joop.12351>