

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Robbins, organisasi didefinisikan sebagai kelompok sosial yang terdapat dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.¹ Dalam menjalankan operasionalnya, baik di bidang industri, perdagangan, maupun jasa, perusahaan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak hanya bergantung pada teknologi canggih, dana operasional, serta sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM).²

Ahmed dan Uddin mengemukakan bahwa kinerja, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas karyawan merupakan faktor-faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan melalui manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Rayadi menambahkan bahwa hambatan dalam kinerja, profit, atau kelangsungan hidup organisasi sering kali disebabkan oleh kesalahan dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendorong produktivitas dan aktivitas perusahaan agar tujuan dapat tercapai dengan baik.³ SDM berperan sebagai penggerak utama dalam perusahaan, mulai

¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006): 4.

² Salis Rabindra Ishaya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan," *Jurnal Lentera Bisnis* 6, no. 2 (2018): 191.

³ S Rayadi, "Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan Di Kalbar," *Panca Bakti. Pontianak*, (2012): 15.

dari tahap perencanaan hingga evaluasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan SDM dengan kualitas kerja yang baik, yang tercermin dari kinerja karyawan.⁴ Penelitian oleh Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.⁵ Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung adalah salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Fadillah Khairunnisa juga menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dan lingkungan kerja secara umum berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

Menurut Baldwin dan Ford, lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) adalah faktor lingkungan yang mencakup dorongan dari atasan atau rekan kerja, serta tantangan dan peluang yang mendorong pembelajaran dalam bekerja. Kundu dan Lata mendefinisikan lingkungan kerja yang mendukung sebagai tempat di mana rekan kerja dan atasan saling membantu dalam proses kerja untuk meminimalkan konflik dalam perusahaan.⁷ Prieto dan Santana menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung terjadi ketika karyawan merasa didukung

⁴ Dewi Enggarwati, "Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Panen Embun Kemakmuran Kabupaten Tanah Laut" (*Universitas Islam Kalimantan MAB*, 2022): 2.

⁵ Hendra Sutrisno Marbun and Jufrizen Jufrizen, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 78.

⁶ Fadillah Khairunnisa, "Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Youth & Islamic Economic Journal* 04, no. 01 (2023): 1–7.

⁷ Subhash C Kundu and Kusum Lata, "Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention: Mediating Role of Organizational Engagement," *International Journal of Organizational Analysis* 25, no. 4 (2017): 703.

dan didorong oleh lingkungan kerjanya.⁸ Menurut Baltes dan Gahir, lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai kepuasan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja.⁹

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi konflik dalam bekerja serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja. Hal ini sejalan dengan firman Allah Subhanahu Wata'ala dalam surah al-Hujurat Ayat 10. Allah berfirman:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”.¹⁰ (QS. al-Hujurat/49:10)

Setelah ayat sebelumnya memerintahkan untuk mendamaikan dua kelompok orang beriman, ayat di atas menjelaskan pentingnya tindakan tersebut dengan mengungkapkan bahwa orang-orang mukmin yang kuat imannya, meskipun tidak seketurunan, seharusnya bersatu seperti saudara seketurunan. Mereka memiliki ikatan dalam iman yang kuat dan keterikatan seperti saudara kandung. Oleh karena itu, kepada orang-orang beriman yang tidak terlibat langsung dalam pertikaian antar kelompok, disarankan untuk berusaha mendamaikan meskipun pertikaian hanya melibatkan dua saudara mereka, apalagi jika lebih dari dua orang yang bertikai. Disampaikan pula untuk bertakwa kepada Allah, menjaga diri dari bencana yang bisa timbul akibat pertikaian tersebut atau yang lainnya, agar mendapat rahmat-Nya, termasuk rahmat persatuan dan kesatuan.¹¹

⁸ Isabel Ma Prieto and Ma Pilar Pérez-Santana, “Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices,” *Personnel Review* 43, no. 2 (2014): 208.

⁹ Boris B Baltes and Heather A Heydens-Gahir, “Reduction of Work-Family Conflict through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors.,” *Journal of Applied Psychology* 88, no. 6 (2003): 1005.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2009), 516.

¹¹ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan Dan Kesan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: *Lentara Hati*, 2009), 205.

Ayat di atas menegaskan bahwa semua manusia bersaudara dan Allah menganjurkan perdamaian agar manusia memperoleh rahmat-Nya. Maka, lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) sangat penting karena dapat mengurangi konflik, meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, serta mendorong saling dukung untuk menciptakan perdamaian sehingga tujuan organisasi tercapai.

Penelitian oleh Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath menyoroti bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan.¹² Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan bagian dari *supportive work environment*. Konsep ini didefinisikan oleh Schaufeli dan rekan-rekannya sebagai emosi positif yang terkait dengan pekerjaan dan pemenuhan diri, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan absorpsi terhadap pekerjaan.¹³ *Work engagement* merupakan konstruk dalam psikologi positif yang menekankan kesejahteraan karyawan. Menurut Bakker, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja terbaik karena mereka menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian, *supportive work environment* yang mencakup *perceived organizational support* berperan dalam menciptakan kondisi yang

¹² Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, and Nandy Agustin Syakarofath, "Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan," *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 6, no. 2 (2020): 160.

¹³ Machteld Van den Heuvel et al., "Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change," *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* 1 (2010): 124.

mendukung untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang pada gilirannya berpotensi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.¹⁴

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung memiliki keunggulan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka, bahkan dalam kondisi lingkungan yang kurang kondusif sekalipun. *Work engagement* juga mampu mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dapat menyebabkan *burnout* dan mendorong kinerja yang lebih baik.¹⁵ Aspek-aspek *work engagement* meliputi *vigor* (curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga, dan ketekunan menghadapi kesulitan), *dedication* (keterlibatan tinggi dengan tugas, perasaan berarti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi penuh dan keseriusan terhadap pekerjaan, merasa waktu berlalu cepat, dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan).¹⁶

Allah berfirman dalam surah at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata.

¹⁴ Bimantari Palupi, "Pengaruh Job Demands, Personal Resources, Dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement", *E-Journal Universitas Islam Negeri Syarif*, vol. 1, (2015): 57.

¹⁵ Dyah Ratri I Hayuningtyas and Avin Fadilla Helmi, “Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator”, *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* Vol. 1, no. 3 (2016): 167.

¹⁶ Dwi Ari Setyo Nugroho, Endah Mujiasih, and Unika Prihatsanti, “Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang,” *Jurnal Psikologi Undip* 12, no. 2 (2013): 202.

*Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.*¹⁷ (QS. at-Taubah/10:105)

Menurut M. Quraish Shihab, ayat ini bertujuan untuk mendorong manusia agar lebih introspektif dan memantau amal perbuatan mereka. Ayat ini mengingatkan bahwa setiap perbuatan, baik atau buruk, memiliki hakikat yang tidak tersembunyi dan akan menjadi saksi di hadapan Allah SWT, Nabi Muhammad SAW, serta saksi-saksi dari umat Islam. Pada hari kiamat, Allah akan mengungkapkan secara jelas perbuatan-perbuatan mereka yang telah dilakukan, sehingga mereka akan mengetahui dan melihat hakikat dari amal-amal mereka sendiri.¹⁸

Sesuai dengan tafsir ayat di atas Allah memerintahkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesungguhnya semua yang dilakukan selalu dalam awasan Allah dan akan mendapat balasan dari setiap apa yang dikerjakan. Sudah seharusnya seorang karyawan menumbuhkan *work engagement* pada dirinya sehingga menjadikan individu bersemangat, berdedikasi, dan berkomitmen dalam pekerjaannya sehingga mendapat balasan setimpal di Akhirat kelak.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki efek positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Penelitian oleh Truss dan rekan-rekannya merupakan salah satu bukti yang mendukung hal ini, di mana ditemukan bahwa karyawan yang terlibat akan bekerja dengan semangat dan merasakan keterikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat cenderung menjadi pendorong untuk mendorong inovasi dan bergerak maju bersama organisasi.¹⁹ Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mempengaruhi retensi karyawan tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dengan organisasi (*organizational engagement*). Karyawan

¹⁷ RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 203.

¹⁸ Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan Dan Kesan Keserasian Al-Qur'an*, 209.

¹⁹ Nugroho, Mujiasih, and Prihatsanti, *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang*, 192.

yang menerima dukungan positif dari organisasi akan mempersepsikan dukungan tersebut secara positif, dan sebaliknya, kurangnya dukungan dari organisasi akan menghasilkan evaluasi negatif dari karyawan, yang keduanya menentukan keterlibatan kerja (*work engagement*).²⁰ Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, *work engagement* yang tinggi pada karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati menunjukkan masih ada kekurangan dalam *supportive work environment* seperti kurangnya dukungan dari atasan terhadap bawahan. Serta masih kurangnya *work engagement* pada karyawan yang ditunjukkan dengan karyawan lapangan yang menggunakan handphone saat jam kerja, menggunakan sandal saat bekerja, dan tidur di jam kerja. Hal itu dikonfirmasi oleh *supervisor* HRD bahwa masih ada keluhan-keluhan yang diterima mengenai atasan dan keluhan tersebut dari beberapa orang. Serta masih ditemui juga karyawan yang menggunakan handphone meskipun intensitasnya tidak begitu sering. Ia juga mengatakan hal itu terjadi sebab inisiatif dan tanggung jawab karyawannya masih kurang karena ketika karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan yang diinstruksikan karyawan merasa tugasnya sudah selesai meskipun masih ada yang bisa dikerjakan.²¹

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) memiliki pengaruh penting terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Namun,

²⁰ Robert Eisenberger et al., Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology* 71, no. 3 (1986): 500.

²¹ Y, Wawancara Pribadi, 16 September 2023, PT Panen Embun Kemakmuran.

penelitian sebelumnya hanya meneliti satu dari empat aspek lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) yang dikemukakan oleh Kundu dan Lata. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Supportive Work Environment terhadap Work Engagement pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di latar belakang masalah, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *supportive work environment* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.?
3. Adakah pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *supportive work environment* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.
2. Mengetahui tingkat *work engagement* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

3. Mengetahui pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis
 - 1) Penelitian ini dapat menambah pemahaman mengenai *supportive work environment* dan *work engagement* di bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi.
 - 2) Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement*.
2. Kontribusi Praktis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang manfaat dalam menambah wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan *supportive work environment* dan *work engagement* dalam bekerja.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang manfaat bagi pihak perusahaan sebagai masukan bagaimana pengaruh *supportive work environment* dan *work engagement* sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menumbuhkan komitmen kerja yang baik pada karyawan.

E. Definisi Operasional

1. *Supportive Work Environment*

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori dari Kundu dan Lata untuk variabel *supportive work environment*. Kundu dan Lata mendefinisikan dukungan lingkungan kerja sebagai persepsi dimana rekan kerja dan atasan saling membantu dalam proses kerja untuk mengurangi konflik dalam perusahaan. *Supportive work environment* memiliki empat dimensi, yaitu Iklim yang Dirasakan (*Perceived Climate*), Hubungan dengan Supervisor (*Supervisory Relationship*), Interaksi dengan Rekan Kerja (*Peer Group Interaction*), dan Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*).²²

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan *supportive work environment* adalah dukungan dalam lingkungan kerja antara atasan dan rekan kerja sebagai upaya untuk mengurangi konflik dalam perusahaan, yang terdiri dari beberapa aspek yakni iklim yang dirasakan, hubungan dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Adapun *supportive work environment* yang akan diteliti yaitu *supportive work environment* yang ada pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

2. *Work Engagement*

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova, keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan dorongan positif yang sangat penting terkait dengan

²² Kundu and Lata, Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention: Mediating Role of Organizational Engagement, 703.

kesejahteraan dalam bekerja, ditandai dengan semangat tinggi dan komitmen kuat terhadap pekerjaan.²³ Dampak lain dari keterlibatan kerja, menurut Hallberg, Schaufeli, Saks, dan Bakker, mencakup peningkatan kualitas kerja, pengurangan konflik, kinerja tinggi, dan hasil bisnis yang positif. Keterlibatan kerja terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan dalam pekerjaan).²⁴

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan *work engagement* adalah motivasi positif yang dapat mendorong seseorang dapat memunculkan keterlibatan kerja seperti semangat, dedikasi, dan penghayatan. Adapun *work engagement* yang akan diteliti yaitu *work engagement* yang ada pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam konteks ini digunakan sebagai perbandingan untuk menunjukkan orisinalitas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian sebelumnya, belum ada yang secara spesifik meneliti Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran. Namun, peneliti menemukan beberapa penelitian yang dilakukan di tempat yang sama tetapi dengan variabel yang berbeda. Selain itu, terdapat beberapa penelitian dengan topik serupa yang menggunakan salah satu variabel

²³ Ulrika E Hallberg and Wilmar B Schaufeli, "Same but Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?," *European Psychologist* 11, no. 2 (2006): 27.

²⁴ Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova, "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire," *Educational and Psychological Measurement* 66, no. 4 (August 2006): 701.

yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

1. Jessy Sesilia penelitian berjudul “*Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Keterikatan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)*” dalam skripsi tahun 2021. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan, artinya semakin baik dukungan lingkungan kerja yang diberikan, semakin tinggi retensi karyawan pada organisasi.²⁵ Persamaan: variabel dukungan lingkungan kerja. Perbedaan: tidak ada variabel terikat dan penggunaan variabel mediasi, serta subjek penelitian.
2. Suci Alifa dan Lenny Rakhmawati dengan judul “*Pengaruh Supportive Work Environment (SWE) terhadap Retensi Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif pada Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh*” dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 7, No. 1, tahun 2022. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *supportive work environment* terhadap retensi karyawan, dengan komitmen afektif sebagai mediator parsial.²⁶ Persamaan: variabel *supportive work environment*. Perbedaan: variabel terikat (retensi karyawan) dan bukan *work engagement*.

²⁵ Jessy Sesilia, “Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Dengan Keterikatan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)” (*Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 2021) 134.

²⁶ Suci Alifa and Lenny Rakhmawati, “Pengaruh *Supportive Work Environment (SWE)* Terhadap Retensi Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Pada Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* vol. 7, no. 1 (2022) 34-35.

3. Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath dengan judul “*Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan*” dalam *Gadjah Mada Journal Of Psychology* tahun 2020. Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan positif terhadap *work engagement* karyawan. Persamaan: variabel terikat *work engagement*.²⁷ Perbedaan: variabel bebas (*perceived organizational support*) bukan *supportive work environment*.
4. Putri Rizky Hazrati dengan judul “*Hubungan antara Psychological Capital dan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Automotif di Lampung*” dalam skripsi Tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* pada karyawan.²⁸ Persamaan: variabel terikat *work engagement*. Perbedaan: variabel bebas (*psychological capital*) bukan *supportive work environment*.
5. Rini Juni Astuti dan Lathifah Nur Baiti dengan judul “*Peran Mediasi Person-Organization Fit pada Pengaruh Supportive Work Environment terhadap Employee Retention*” dalam *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 2 No. 3 Tahun 2024. Penelitian menunjukkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif terhadap *person-organization fit* dan *employee retention*.²⁹ Persamaan: variabel bebas *supportive work*

²⁷ Mufarrikhah, Yuniardi, and Syakarofath, “Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan.” *Gadjah Mada Journal of Psychology GamaJoP* vol. 6 no. 22 (2020) 21.

²⁸ Putri Rizky Hazrati, “Hubungan Antara Psychological Capital Dan Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Automotif Di Lampung,” *Universitas Islam Indonesia* (2017) 43.

²⁹ Rini Juni Astuti, “Peran Mediasi Person-Organization Fit pada Pengaruh Supportive Work Environment terhadap Employee Retention” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi: JEBIMAN*, vol. 2, no. 3 (2024): 59.

environment. Perbedaan: variabel terikat dan penggunaan variabel mediator, serta metode analisis regresi linier berganda.

Dari penelitian terdahulu, tidak ditemukan studi yang mengkaji pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement*, sehingga penelitian ini menjadi yang pertama dan menawarkan perspektif yang unik dalam bidang ini.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendekatan awal yang sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, yang masih memerlukan data yang terkumpul untuk mendukungnya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *supportive work environment* dengan *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

2. Hipotesis Nihil atau Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *supportive work environment* dengan *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah penulisan, hasil dari penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab, yakni sebagai berikut:

1. Bab pertama, yaitu pendahuluan, dimulai dengan menjelaskan latar belakang masalah yang menguraikan alasan-alasan terkait dengan tema penelitian. Kemudian disusul dengan perumusan masalah, tujuan, dan pentingnya penelitian, definisi operasional, tinjauan pustaka terdahulu, hipotesis penelitian, serta struktur penulisan.
2. Bab kedua, yaitu kajian teori yang menjelaskan masing-masing variabel penelitian seperti, definisi, aspek, faktor, ciri-ciri, manfaat, perspektif dalam pandangan Islam, dan kerangka pikir.
3. Bab ketiga, pemaparan metode penelitian, termasuk jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, subjek, dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis data.
4. Bab keempat, yakni berisi hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
5. Bab kelima, kesimpulan dan rekomendasi dari penulis sebagai penutup dari pembahasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini.