
MANAGEMENT STYLE, LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN EMPLOYEE WELL-BEING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PERUSAHAAN DI KOTA BATAM

Agustiyarni¹⁾, Ibnu Harris²⁾

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Universal

Correspondence author: I. Harris, ibnu.harris@gmail.com, Batam, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to analyze whether Management Style, Leadership, Organizational Support, and Employee Well-Being have an effect on Employee Engagement in Limited Liability Companies in Batam City. This study presents four independent variables, namely Management Style, Leadership, Organizational Support, and Employee Well-Being and one dependent variable, namely Employee Engagement. The research method used in this study is a quantitative approach method. This study uses a sample of 102 respondents who are employees who work for at least one year in a Batam City Limited Liability Company which were selected using purposive sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with WarpPLS software application. The results showed that Management Style, Organizational Support, and Employee Well-Being had a significant effect on Employee Engagement but Leadership did not have a significant effect on Employee Engagement in Batam City Limited Liability Company. This research contributes to creating a conducive working climate in a company. So as to create a relationship of mutual respect and mutual support that allows the company to survive in a sustainable manner.

Keywords: Management Style, Leadership, Organizational Support, Employee Well-Being, Employee Engagement

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah *Management Style*, *Leadership*, *Organizational Support*, dan *Employee Well-Being* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perseroan Terbatas di Kota Batam. Penelitian ini menyajikan empat variabel independen yaitu *Management Style*, *Leadership*, *Organizational Support*, dan *Employee Well-Being* dan satu variabel dependen yaitu *Employee Engagement*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 102 responden yang merupakan karyawan yang bekerja minimal satu tahun di Perseroan Terbatas Kota Batam yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi perangkat lunak WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Management Style*, *Organizational Support*, dan *Employee Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* namun *Leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement* karyawan di Perseroan Terbatas Kota Batam. Penelitian ini berkontribusi dalam menciptakan iklim

kerja yang kondusif pada sebuah perusahaan. Sehingga tercipta hubungan saling menghargai dan saling mendukung yang membuat perusahaan dapat bertahan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Management Style, Leadership, Organizational Support, Employee Well-Being, Employee Engagement*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bisa dikatakan aset penting bagi sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi, untuk bisa menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah modal awal dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi (Potale & Uhing, 2015), maka diperlukannya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi agar sumber daya manusia bisa menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan produktif (Susan, 2019).

Era globalisasi saat ini telah menyebabkan banyak perubahan dalam berbagai sektor seperti perubahan pada sektor ekonomi, teknologi dan juga sektor politik, dampak tersebut juga menyebabkan perubahan pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memunculkan paradigma baru bahwa peran manusia menjadi sebuah keunggulan kompetitif dan arah yang paling strategis (Muliawaty, 2019). Setiap perusahaan mengembangkan keunggulan dalam berkompetitif dengan meningkatkan kinerja dari karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusianya.

Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia di Indonesia pada era globalisasi ini juga diharapkan terdapat banyak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang bisa dikembangkan dan digunakan dalam jangka panjang. Dari hal ini menunjukkan bahwa banyak sekali tantangan dari berbagai

sisi di masa mendatang, oleh karena itu dibutuhkanlah seorang pemimpin dalam organisasi maupun individu yang akan sangat membantu dalam membawa organisasi atau individu tersebut untuk mencapai tujuan yang telah terbentuk sebelumnya. *Leadership* adalah suatu proses ketika seseorang menjadi pemimpin (*Leader*) melalui kegiatan yang terus-menerus hingga dapat mempengaruhi yang dipimpin (*Followers*) dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan *leader* dan *followers* ini saling terkait tetapi seorang pemimpin harus berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan menjaga hubungan sehingga bisa mencapai strategi yang telah direncanakan oleh organisasi (Riyadi, 2011). Menurut Huu et al., (2019) *Leadership* adalah proses menangkap korelasi kepentingan antara individu dengan kelompok didalam suatu organisasi sehingga atas dasar itu, memberikan dampak yang akan secara positif mempengaruhi anggota organisasi.

Selain dibutuhkannya *Leadership*, *Management style* juga dibutuhkan karena perlu dibuat perintah administratif untuk mengendalikan kegiatan organisasi secara umum. Kedua hal ini merupakan dua hal yang berbeda tetapi saling berkaitan erat satu sama lain. *Management* adalah proses mengelola suatu subjek yang berdampak pada objek manajemen melalui penggunaan alat, sarana, metode dan juga proses tertentu untuk memahami kondisi saat ini dan tren pergerakan objek, untuk menyesuaikan dan memotivasi objek menuju arah yang benar dan mencapai tujuan organisasi (Huu et al., 2019).

Melihat sumber daya manusia sebagai faktor sistem dari perusahaan harus bisa

membuat karyawan merasa mereka mempunyai dukungan dari perusahaan, merasa terlibat dan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan tempat mereka bekerja. *Organizational Support* ini mengacu pada persepsi dan keyakinan atas karyawan yang mana diyakini bahwa organisasi memiliki perhatian yang mendalam kepada karyawan untuk kesejahteraan karyawan (*Employee Well-Being*) (Wang *et al.*, 2020).

Oleh karena itu, kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka yang mana akan meningkatkan *engagement* (keterikatan) antara karyawan dengan organisasi (Rasool *et al.*, 2021). *Employee Engagement* merupakan sumber hubungan fisik dan emosional antara karyawan dengan organisasi (Tanwar & Kumar, 2019). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi juga terhadap organisasi mereka sehingga akan memberikan pengaruh dalam penyelesaian pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan dengan hal tersebut akan berdampak positif bagi karyawan maupun bagi pertumbuhan organisasi (Sudarma & Murniasih, 2016). Hal ini menyelaraskan antara tujuan pribadi karyawan dengan visi organisasi, yang meningkatkan produktivitas karyawan pada organisasi (Bakker & Albrecht, 2018).

Employee Engagement adalah suatu hubungan atau ikatan yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan merupakan hal penting di antara organisasi dengan karyawan, *employee engagement* ini mencakup adanya faktor komitmen maupun kepuasan kerja karena karyawan dipandang memiliki konsep perjanjian dalam organisasi untuk bebas dalam mengambil keputusan yang tentunya tetap dalam pantauan organisasi. Ketika seorang karyawan merasa terlibat akan terlihat bahwa karyawan tersebut loyal, bekerja keras, dan semangat dalam bekerja serta merasa bangga dan

optimis tanpa ada rasa takut dengan tantangan yang ada (Jayanti, 2021).

Dengan adanya tuntutan keberlanjutan bisnis yang terlibat dalam penjangkauan masyarakat, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai potensial karyawan perlu dibangun supaya karyawan memiliki modal untuk bisa lebih bertanggung jawab secara sosial dan semakin baik dalam pekerjaan dan kualitas hidup untuk berkontribusi lebih banyak dalam pembangunan organisasi (Ren & Jackson, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen & Tran, 2021) menggarisbawahi pengaruh positif yang signifikan dari *Perceived Organizational Support* dan *Perceived Family Support* pada *Employee Engagement*. Dari beberapa penelitian terdahulu menyelidiki proses psikologis mengenai *Employee Engagement* dan juga pengaruh dari *Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*, akan tetapi belum terdapat perbedaan yang lebih jelas dari karakteristik organisasi yang berkontribusi pada proses aktivitas yang mendukung perkembangan dan inovasi. Dari kesenjangan yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai apakah *Management Style*, *Leadership*, *Organizational Support* dan *Employee Well-Being* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di Perseroan Terbatas kota Batam.

B. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di kota Batam dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada responden yang merupakan karyawan di Perseroan Terbatas kota Batam, kuisisioner secara *online* digunakan karena akan memberikan akses mudah bagi responden dari berbagai latar belakang yang berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel pada karyawan yang bekerja di Perseroan Terbatas kota Batam dengan metode *non-probability sampling*, yang

mana pada teknik pengambilan sampel ini tidak memberikan peluang sama. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yaitu karyawan yang bekerja di Perusahaan bentuk Perseroan Terbatas kota Batam dengan minimal telah bekerja selama satu tahun. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 100 karyawan pada Perseroan Terbatas kota Batam berdasarkan rumus *slovin*.

Rumus *Slovin* yang digunakan seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (\epsilon)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi/jumlah populasi

n = Ukuran sampel/jumlah sampel

E = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan pada data BPS kota Batam 2021, populasi pekerja sebanyak (N) = 657.642 orang. dengan mengasumsikan tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak,

$$n = \frac{657.642}{1 + 657.642 (0,1)^2} = 99.98$$

Jadi berdasarkan pada hasil perhitungan diatas setelah adanya pembulatan menjadi 100 orang, maka untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 100 karyawan di Perseroan Terbatas kota Batam.

Kuesioner yang diberikan bersifat tertutup sehingga akan membantu responden untuk menjawab dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data. Dalam penelitian ini akan menggunakan skala pengukuran likert, dengan tingkat skala likert yaitu: (4= Sangat setuju, 3=Setuju, 2=Kurang setuju, 1=Tidak setuju). dan penyebaran kuesioner akan dilakukan secara online melalui sosial media seperti instagram, whatsapp kepada karyawan yang

bekerja di Perseroan Terbatas kota Batam selaku responden dalam penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka dapat diketahui karakteristik dari masing-masing responden mengenai jenis kelamin, usia, lama bekerja, status pendidikan, jenis usaha perusahaan, dan juga jabatan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden bertujuan untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran responden dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden dengan jenis kelamin terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 59 orang atau 57,8% sedangkan jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 43 orang atau 42,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase Responden
Laki-Laki	43	42,2%
Perempuan	59	57,8%
Total	102	100%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia responden terbanyak yaitu pada rentang usia 18-22 tahun sebanyak 38 orang atau 37,3%, kemudian rentang usia dengan responden paling sedikit yakni >38 tahun sebanyak 7 orang atau 6,9%. Dari penelitian dari Bencsik, Csikos dan Juhez (2016) yang dikutip dari Adiaty (2019) menunjukkan

bahwa terdapat 6 kelompok generasi berdasarkan tahun kelahiran, yaitu : 1925-1946 (*Veteran Generation*), 1946-1960 (*Baby Boom Generation*), 1960-1980 (*X Generation*), 1980-1995 (*Y Generation*), 1995-2010 (*Z Generation*) dan 2010-Sekarang (*Alfa Generation*). Jadi pada rentang usia 18-27 tahun termasuk kedalam generasi Z lalu pada rentang usia 28-37 termasuk ke generasi Y dan untuk usia lebih dari 38 termasuk dalam generasi Y dan X.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase Responden
18-22 tahun	38	37,3%
23-27 tahun	35	34,3%
28-32 tahun	13	12,7%
33-37 tahun	9	8,8%
>38 tahun	7	6,9%
Total	102	100%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan status pendidikan terbanyak ada pada SMA/SMK yaitu sebanyak 50 orang atau 49%, kemudian diikuti dengan sarjana sebanyak 44 orang atau 43,1%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Status Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase Responden
SMA/SMK	50	49%
Sarjana	44	43,1%
Pascasarjana	7	6,9%
D3	1	1%
Total	102	100%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha (Perusahaan)

Data karakteristik responden berdasarkan status pendidikan terbanyak ada pada SMA/SMK yaitu sebanyak 50 orang atau

49%, kemudian diikuti dengan sarjana sebanyak 44 orang atau 43,1%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha

Jenis Usaha	Jumlah Responden	Persentase Responden
Jasa	47	46,1%
Perdagangan	25	24,5%
Manufaktur	30	29,4%
Total	102	100%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Data karakteristik responden berdasarkan jabatan memiliki variasi jabatan pekerjaan sesuai fungsi kerja masing-masing dan dilakukan penggabungan untuk beberapa jabatan yang dianggap sama, maka akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase Responden
<i>Accounting & Finance Staff</i>	23	22,55%
<i>Admin Staff</i>	16	15,69%
<i>Quality Control Staff</i>	3	2,94%
<i>Marketing Staff</i>	10	9,80%
<i>Customer Service</i>	5	4,90%
<i>Commercial Staff</i>	2	1,96%
<i>General Affair Staff</i>	19	18,63%
<i>Purchasing Staff</i>	4	3,92%
<i>Frontliner</i>	2	1,96%
<i>Accounts Manager</i>	1	0,98%
<i>Managements Manager</i>	1	0,98%
<i>Relationship Manager Priority</i>	1	0,98%
<i>Human Resource & Development Staff</i>	2	1,96%

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase Responden
Storeman	3	2,94%
General Supervisor	2	1,96%
Quality Control Supervisor	1	0,98%
Supervisor Assembly	1	0,98%
Project Supervisor	1	0,98%
Sales Staff	4	3,92%
Teller	1	0,98%
Total	102	100%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Goodness of Fit Model

Analisis *Goodness of Fit* atau Model fit digunakan untuk menunjukkan tingkat estimasi hubungan antar variabel pada model penelitian. Hasil analisis *Goodness of Fit* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. *Result of Goodness of Fit*

Model Fit & Kualitas Indikator	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i>	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	3.021	Ideal
<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	Small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	0.566	Large
<i>R-Squared contribution ratio (RSCR)</i>	Acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1	1.000	Ideal

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis model fit dan kualitas indikator pada tabel 6., maka kriteria *Goodness of Fit* telah terpenuhi dan model penelitian dinyatakan fit.

Discriminant Validity

Menurut Hair *et al.*, (2017) mengatakan bahwa fornell-larcker dapat diterima dimana nilai pada variabel latennya harus lebih tinggi daripada variabel lainnya. Dengan menguji *Discriminant validity* dapat

dinyatakan bahwa suatu konstruk tersebut unik dan menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain.

Tabel 7. *Result of Fornell-Larcker*

	MS	L	OS	EWB	EE
MS	0.791	0.741	0.673	0.710	0.407
L	0.741	0.848	0.698	0.665	0.321
OS	0.673	0.698	0.858	0.842	0.503
EWB	0.710	0.665	0.842	0.809	0.557
EE	0.407	0.321	0.503	0.557	0.764

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil fornell-larcker pada tabel 7 menunjukkan bahwa hasil pada variabel latennya MS, L, OS, dan EE lebih tinggi daripada variabel lainnya. Dimana variabel laten ditandai dengan warna hijau pada tabel. Dan untuk variabel EWB mendapatkan hasil lebih tinggi pada variabel lainnya yang berarti variabel EWB tidak unik dan bisa diwakili oleh konstruk lain atau tidak mutlak maka variabel tersebut bisa saja tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa hasil fornell-larcker variabel yang bisa diterima adalah MS, L, OS, dan EE.

Uji Collinearity (VIF)

Pengukuran uji kolinieritas data menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk melihat hubungan antar variabel eksogen dan endogen dengan menggunakan *inner* VIF. Ketentuan nilai VIF menurut Hair *et al.*, (2017) bahwa tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 5.

Tabel 8. Uji VIF

	MS	L	OS	EWB
VIF	2.140	2.274	3.109	3.706

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji VIF pada tabel 8 menunjukkan hasil nilai 2,140-3,706,

dimana nilai uji VIF kurang dari 5. Maka dapat disimpulkan bahwa VIF dinyatakan valid dan tidak terjadi indikasi multikolinearitas data antar variabel eksogen dan endogen.

R-Square

Menurut Hair *et al.*, (2017), Uji R² mampu menjelaskan variabel eksogen terhadap endogen dengan penilaian yang terbagi menjadi 3 kategori nilai yaitu: 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat).

Tabel 9. R-square

EE	
R-Square	0.483

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 9 menunjukkan nilai R² variabel *Employee Engagement* (EE) yaitu 0,483 yang dikategorikan dalam penilaian lemah artinya variabel EE cukup baik dalam mengukur variabel endogennya. Nilai R² tersebut menunjukkan bahwa variabel EE dapat dijelaskan oleh variabel penelitian hanya sebesar 48,3% dan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar *Employee Engagement*.

Path Coefficients

Path Coefficients digunakan untuk memeriksa hasil pengujian sebelum melihat hasil akhir dari pengujian hipotesis yang ada. Menurut Hair *et al.*, (2017), *Path Coefficients* bertujuan untuk menunjukkan seberapa penting variabel eksogen berpengaruh pada variabel endogen.

Tabel 10. Path Coefficients

	MS	L	OS	EWB
EE	0.199	0.061	0.403	0.177

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 10 menunjukkan hasil pengujian *Path Coefficients* variabel *Organizational Support* berpengaruh paling penting pada variabel *Employee Engagement* dengan nilai sebesar 0,403. Variabel *Management Style* berpengaruh penting di urutan kedua pada variabel *Employee Engagement* dengan nilai sebesar 0,199. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh penting pada variabel *Employee Engagement* di urutan ketiga dengan nilai sebesar 0,177. Dan variabel *Leadership* berpengaruh penting keempat pada variabel *Employee Engagement* dengan nilai sebesar 0,061.

Bootstrapping

Bootstrapping adalah hasil pengujian hipotesis dan dinyatakan signifikan dengan p-values dibawah 0,05. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Bootstrapping

Hipotesis	Variabel	Original Sample	P Values	Hasil
H1	MS > EE	0.199	0.018	Signifikan
H2	L > EE	0.061	0.265	Tidak Signifikan
H3	OS > EE	0.403	<0.001	Signifikan
H4	EWB > EE	0.177	0.032	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Hipotesis satu menunjukkan bahwa pengaruh antara *Management Style* dengan *Employee Engagement* adalah *P-Values* sebesar 0,018 kurang dari 0,05. Dengan nilai *Original Sample* adalah positif yaitu 0,199 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Management Style* dengan *Employee Engagement* adalah **signifikan**.

Hipotesis dua menunjukkan bahwa pengaruh antara *Leadership* dengan *Employee Engagement* adalah *P-Values* sebesar 0,265 lebih dari 0,05. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,061 yang menunjukkan bahwa hubungan antara

Leadership dengan *Employee Engagement* adalah **tidak signifikan**.

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa pengaruh antara *Organizational Support* dengan *Employee Engagement* adalah *P-Values* sebesar $<0,001$ kurang dari $0,05$. Dengan nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar $0,402$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Support* dengan *Employee Engagement* adalah **signifikan**.

Hipotesis empat menunjukkan bahwa pengaruh antara *Employee Well-Being* dengan *Employee Engagement* adalah *P-Values* sebesar $0,031$ kurang dari $0,05$. Dengan nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar $0,177$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Employee Well-Being* dengan *Employee Engagement* adalah **signifikan**.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis untuk meningkatkan *employee engagement* dengan implementasi *Management Style*, *Organizational Support* dan juga *Employee Well-Being*. Temuan dalam penelitian ini, sekaligus mengisi kesenjangan penelitian yang ada terkait bagaimana *Management Style*, *Organizational Support* dan *Employee Well-Being* mempengaruhi *Employee Engagement*. Hasil mengungkapkan bahwa dari ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* yang berarti semakin perusahaan menggunakan *Management Style* yang baik, *Organizational Support* yang adil, dan juga memberikan *Employee Well-Being* kepada seluruh karyawannya maka akan semakin meningkatkan *Engagement* pada karyawannya. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memperluas pengetahuan terkait pengelolaan dan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan *Employee Engagement* pada perusahaan dan pekerjaannya.

Kontribusi praktis penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sebuah masukan bagi perusahaan Perseroan Terbatas di Kota Batam dalam hal menjadikan karyawannya menjadi lebih *engagement* di perusahaan. Karena dalam penelitian ini menemukan bahwa *Management Style*, *Organizational Support* dan *Employee Well-Being* ini bisa memberikan pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Adapun hal yang bisa diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan *Employee Engagement* ialah dengan mengubah atau menyesuaikan gaya kepemimpinan di perusahaan, menghargai kinerja karyawan, memberikan dukungan, serta lebih memperhatikan keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan bagi karyawan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tahu bahwa tingkat *Employee Engagement* yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat membedakan perusahaan dengan para pesaing. Oleh karena itu penting untuk mempertimbangkan *Employee Engagement* dalam sebuah perusahaan (Sari & Yuniawan, 2021).

D. PENUTUP

Pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui penyebaran kuesioner *online* terkadang menunjukkan keadaan atau pendapat yang tidak sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga adanya faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya dan peneliti tidak dapat melakukan interaksi dengan baik dengan para responden. Hasil penelitian bisa saja berbeda jika karakteristik responden berbeda dan berada pada wilayah yang berbeda budaya dan kebiasaannya.

Penelitian ini menemukan bahwa *Management Style* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* yang artinya gaya manajemen yang diterapkan oleh perusahaan Perseroan Terbatas di Kota

Batam efektif dalam mempengaruhi *Employee Engagement*. Hasil ini juga mencerminkan bahwa manajer di perusahaan Perseroan Terbatas Kota Batam menggunakan gaya manajemen yang baik dalam perusahaan.

Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* yang artinya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan belum bisa mempengaruhi keterikatan pada karyawan di perusahaan.

Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* yang artinya dukungan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa yakin bahwa organisasi peduli dan menghargai kontribusi mereka.

Employee Well-Being berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* yang artinya perusahaan mampu memberikan kesejahteraan dan terdapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan karyawan dalam bekerja baik itu kondisi bebas stres maupun lingkungan yang aman secara fisik.

Ucapan Terima Kasih

Beribu rasa terima kasih disampaikan pada para responden yang ditengah kesibukannya bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner.

E. DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S. (2019). Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376–382.

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.

Hair et al., 2017. (2017a). A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017b). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). In the *International Journal of Research & Methods in Education*.

Huu, N., Ho, L., & Minh, C. (2019). The Leadership & Management Style of Ho Chi Minh Practical Value and Significance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 71–74.

Jayanti, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada karyawan PT. Jaya Indah Furniture)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nahdatul Ulama Jepara.

Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. Kebijakan: *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i1.1416>.

Nguyen, H. N., & Tran, M. D. (2021). The effect of perceived organizational support on employee work engagement: A case study analysis in Vietnam. *Asian Finance, Economics and Business*, 8 No 6. https://doi.org/10.1007/978-3-642-27945-4_28.

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1).

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>.
- Ren, S., & Jackson, S. E. (2020). HRM institutional entrepreneurship for sustainable business organizations. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100691. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100691>.
- Sari, D. N., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto) *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32370%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/32370/26071>.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Tanwar, K., & Kumar, A. (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice: Investigating the moderating effect of social media. *Personnel Review*, 48(3), 799–823. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0299>.
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1055–1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>.