

ABSTRAK

Keterikatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi. Namun, pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang masih ditemukan tingkat keterikatan kerja yang belum optimal, ditunjukkan oleh rendahnya rasa memiliki dan semangat kerja yang belum merata. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi yang belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif serta teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 58 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Demikian pula, dukungan organisasi juga memberikan pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada pengujian kedua variabel secara simultan dalam konteks perusahaan pariwisata, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja



ABSTRACT

Employee engagement is an important factor in improving organizational performance and sustainability. However, at PT. Wisata Sapta Pesona in Lembang, the level of employee engagement is still not optimal, as indicated by a low sense of belonging and uneven work enthusiasm. This issue is suspected to be influenced by leadership style and organizational support that have not yet been fully optimized. This study aims to examine and analyze the effect of leadership style and organizational support on employee engagement. The method used is a descriptive and verificative approach with a quantitative design, and data were collected through questionnaires distributed to 58 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing both partially and simultaneously. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee engagement. Similarly, organizational support also has a positive influence on employee engagement. Simultaneously, both variables contribute significantly to improving employee engagement. This study differs from previous research by testing both variables simultaneously within the context of a tourism company, thus providing a more comprehensive understanding.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Support, Work Engagement.*

