

ABSTRACT

Work engagement in public service organizations has received very little attention from researchers, especially during public organizational changes. This research aims to examine the relationships among perceived organizational support (POS), psychological capital (PsyCap), acceptance of change, and work engagement (WE) in the context of Indonesian government policy implementation. Using the Job-Demands Resources (J-DR) Model, the study also investigated the role of the acceptance of change as a mediator variable in the association between POS and PsyCap on WE.

This study distributed modified online questionnaires to civil servants in Ministry of Transport. A total of 584 civil servants participated in completing the questionnaire. Data from the questionnaires were then analyzed quantitatively using the partial least squares (PLS-SEM) with an embedded two-stage method.

The findings indicated that POS and PsyCap were antecedents of WE. This research also demonstrated that the association between POS and PsyCap on WE were partially mediated by acceptance of change. Based on this findings, organizational change should be accompanied by employees' acceptance of change for achieving work engagement. Finally, this research consistently revealed that the impact of POS and PsyCap within government organizations on WE are similar to that of POS and PsyCap within private organizations.

Based on the J-DR model theory, this study introduces a new mediating variable (acceptance of change) in the association between job and personal resources (POS and PsyCap) and WE in the context of public organizational changes.

ABSTRAK

Keterikatan kerja dalam organisasi pelayanan publik masih sangat sedikit mendapat perhatian dari para peneliti, terutama pada masa perubahan organisasi publik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan organisasional persepsian, modal psikologis, penerimaan perubahan, dan keterikatan kerja dalam konteks implementasi kebijakan pemerintah Indonesia. Dengan menggunakan Job-Demands Resources (J-DR) Model, penelitian ini juga menyelidiki peran penerimaan perubahan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara dukungan organisasional persepsian dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini mendistribusikan kuesioner online yang telah dimodifikasi kepada pegawai negeri sipil di Kementerian Perhubungan. Sebanyak 584 pegawai negeri sipil berpartisipasi dalam mengisi kuesioner. Data dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan partial least squares (PLS-SEM) dengan metode dua tahap.

Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasional persepsian dan modal psikologis merupakan anteseden dari keterikatan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan organisasional persepsian dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja sebagian dimediasi oleh penerimaan perubahan. Berdasarkan temuan ini, perubahan organisasi harus disertai dengan penerimaan karyawan terhadap perubahan untuk mencapai keterikatan kerja. Akhirnya, penelitian ini secara konsisten mengungkapkan bahwa dampak dukungan organisasional persepsian dan modal psikologis dalam organisasi pemerintah terhadap keterikatan kerja serupa dengan dampak dukungan organisasional persepsian dan modal psikologis dalam organisasi swasta.

Berdasarkan teori model J-DR, penelitian ini memperkenalkan variabel mediasi baru (penerimaan perubahan) dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan pribadi (dukungan organisasional persepsian dan modal psikologis) dan keterikatan kerja dalam konteks perubahan organisasi publik.