

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN "X"
BEKASI



Oleh:

Rahma Sari

Nur Pratiwi Noviati



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN "X"
BEKASI**

Telah Disetujui Pada Tanggal

03 APR 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Nur Pratiwi Novianti, S.Psi. M.Psi)

RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH WORK ENGAGEMENT IN THE COMPANY "X" BEKASI

Rahma Sari
Nur Pratiwi Noviati

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between perceived organizational support with work engagement. The hypothesis in this study submit that there is a positive relationship between perceived organizational support with work engagement. The researchers collected data using UWES working scale version indonesian translation (Schaufeli, Bakker and Salanova 2006) and and SPOS scale from Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986). The subject of the research were 70 employees of company "X" who were domiciled in Bekasi Region. The analysis of correlation showed the coefficient value $r = 0.254$ with significance $p = 0.017$ ($p < 0.05$), so of that the hypothesis is accepted.

Keywords : work engagement, perceived organizational support, in the company "X" Bekasi

PENGANTAR

Pada perkembangan zaman di era globalisasi ini perusahaan ataupun organisasi membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang handal sehingga karyawan dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan semaksimal mungkin, namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Bitha & Ardana, 2017). Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi, memiliki tanggung jawab terhadap performa dan perkembangan karyawan itu sendiri serta perkembangan perusahaan (Mujiasih, 2015).

Koyuncu, Burke dan Fiksenbaum (Handini, Haryoko & Yulianto, 2014) menyampaikan untuk dapat bertahan, organisasi tentunya akan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, salah satunya dengan menekankan konsep-konsep perilaku organisasi yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti *work engagement* atau keterikatan kerja. Menurut Baker dan Bal (Deviyanti & Sasono, 2015) aspek dalam *work engagement* tersebut meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*).

Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menurut Federman (2009) memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah

bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri karyawan sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Namun *work engagement* yang kurang baik akan membuat karyawan malas dan tidak sepenuh hati dalam bekerja. Pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. karyawan juga tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi ataupun perusahaan (Iswanto & Agustina, 2016).

Pada tahun 2012 di Indonesia sendiri, data *survey*-nya patut dicermati karena hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun (Rudi, 2012).

Pada tahun 2015, hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) menunjukkan bahwa secara nasional IPK (*Manpower Development Index*) Indonesia masih relatif rendah, yakni sebesar 55,73 %, dimana indikator yang masih rendah adalah hubungan industrial dan kondisi lingkungan kerja. Artinya dunia kerja di Indonesia belum dapat memberikan suasana atau lokasi kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Sistem ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik, sehingga belum dapat melindungi tenaga kerja secara optimal (Marajohan, 2016).

Hasil Gallup's Global Workplace Analytics mengenai *employee engagement* di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 8% pekerja di Indonesia yang *feeling engaged* di pekerjaannya, 77% pekerja tidak *feeling engaged* dengan pekerjaannya dan 15% pekerja di Indonesia *actively disengaged*.

Berdasarkan pada hasil *survey* di atas maka dapat dikatakan bahwa presentase keterikatan kerja di Indonesia masih rendah. Seperti halnya yang terjadi di perusahaan "X". Perusahaan "X" bergerak dalam produksi bantalan untuk kendaraan bermotor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1994 dan berbasis di Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. Pusatnya berada di Jepang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu HRD di perusahaan tersebut, subjek mengatakan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan pada tahun 2008 dikarenakan krisis global sehingga menyebabkan penurunan produksi. Karyawan pun memilih untuk *resign* dari perusahaan dan memilih untuk bekerja di tempat lain ataupun memilih untuk membangun usaha sendiri.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perusahaan juga memiliki masalah mengenai kedisiplinan kerja karyawan, seperti ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan yang menurun. Menurut Bakker dan Bal (Ramdhani & Sawitri, 2017) salah satu indikator ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya yaitu cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun yang terjadi di perusahaan "X" justru sebaliknya yaitu karyawan mengalami masalah mengenai ketidakhadiran

produktivitas kerja yang menurun. Hal ini berdasarkan pada hasil wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan “X” Bekasi yang mengatakan bahwa terkadang karyawan tersebut merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang antusias dalam bekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak antusias dan bergairah terhadap pekerjaannya sehingga mengalami penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan “X” kemungkinan memiliki keterikatan kerja yang rendah.

McBain (Mujiasih, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu faktor organisasi, faktor manajemen dan kepemimpinan dan faktor kondisi kerja. Rhoades dan Eisenberger (Mujiasih, 2015) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berdampak pada peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan *positive mood, job involvement* atau keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior* sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. *Employee engagement* akan terjadi apabila ada dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja (Mujiasih, 2015).

Eisenberger (1986) dalam hal ini mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi

mereka. Dukungan yang diberikan organisasi akan diinterpretasikan oleh karyawan, apakah itu baik atau tidak. Perlakuan-perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi akan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi (Susanti & Wimbari, 2012). Sehingga apabila organisasi memberikan dukungan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan maka karyawan tersebut juga akan menampilkan performa terbaik mereka dalam bekerja. Dukungan organisasi tersebut juga akan berdampak pada *work engagement* dimana karyawan memiliki komitmen baik secara emosional maupun secara intelektual dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis terhadap persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Semakin persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka akan semakin rendah keterikatan kerja.

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diambil dari 70 karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan "X" Bekasi. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala keterikatan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Skala keterikatan kerja yang mengacu pada teorinya Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yang terdiri dari 17

aitem dan skala persepsi dukungan organisasi yang mengacu pada teorinya Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986) yang terdiri dari 36 aitem.

Skala keterikatan kerja menggunakan enam rentang respon jawaban yang harus dipilih mulai dari tidak pernah sampai dengan selalu (0 = tidak pernah, 6 = selalu) dan persepsi dukungan organisasi menggunakan tujuh rentang respon jawaban yang harus dipilih mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju) yang disusun berdasarkan format skala *likert*. Untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja digunakan teknik *product-moment* dari Pearson. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer SPSS 17.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *product-moment* dari *Pearson* karena telah memenuhi persyaratan normalitas dan linearitas. Uji korelasi tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Hipotesis

Variabel	r	p	r ²
Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja	0,254	0,017	0,064

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan di perusahaan “X” Bekasi sebesar $r = 0.254$ dengan $p=0.017$ ($p<0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan pada keterikatan kerja sebesar 6,4 % .

Pada penelitian ini dilakukan analisis tambahan berdasarkan faktor demografik, yaitu usia dan lama kerja. Korelasi terhadap analisis tambahan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2

Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Usia

Variabel	r	p	R²
Keterikatan Kerja dan Usia	0,267	0,026	0,071

Tabel 3

Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	r	p	R²
Keterikatan Kerja dan Lama Bekerja	0,040	0,744	0,001

Hasil uji korelasi keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan $p = 0,026$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa terdapat terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan usia. Selain itu uji korelasi tambahan juga dilakukan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan kategori lama memiliki koefisien sebesar 0,040 dengan $p = 0,744$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 70 orang karyawan perusahaan “X” di Bekasi. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa, variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki korelasi r sebesar 0,254 dan $p = 0,017$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mujiasih (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan perusahaan swasta di Semarang dengan karakteristik karyawan tidak tetap atau kontrak dan minimal masa kerja satu tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya *engagement* tinggi pada karyawan yang menjadi subjek penelitian ini. *Employee engagement* yang tinggi diperlihatkan dengan *extra effort* karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk menapai hasil yang optimal dan menghindari kesalahan kerja. *Engagement* karyawan ditunjukkan dalam perilaku kerja karyawan dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Robinson, dkk (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) salah satunya yang mempengaruhi yaitu organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan. Hal ini sesuai dengan pengertian persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger (1986) yang menyampaikan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan.

Menurut Sumarto (Bitha & Ardana, 2017) dukungan organisasional yang dimiliki seorang karyawan secara psikologis mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan organisasional akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kedua, dukungan organisasional dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk menyatukan status peran dan keanggotaan ke dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasional memperkuat keyakinan karyawan bahwa perusahaan selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Selain itu berdasarkan hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan $p = 0,026$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan ada korelasi antara keterikatan kerja dengan usia. Hal ini dikarenakan rata-rata subjek dalam penelitian ini berada pada kategori

usia 25-44 Tahun yaitu masuk dalam kategori dewasa muda. Menurut Super (Putri, 2012) individu dengan kategori usia 25-44 Tahun berada pada tahap dimana masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengan diri individu tersebut, sehingga individu tersebut akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya.

Begitu juga dengan hasil korelasi tambahan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja. Hasil yang diperoleh yaitu tidak terdapat korelasi antara keterikatan kerja dengan lama bekerja. Menurut Kurniawati (2014) setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Masa kerja seorang karyawan ditentukan pada saat seseorang mulai bekerja di sebuah perusahaan. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja pada seseorang, dan dari pengalaman yang semakin tinggi tersebut maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat. Namun orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah dan telah menjadi orangtua tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut (Putri, 2012).

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat mengambil data secara langsung ke perusahaan serta peneliti juga tidak dapat melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di perusahaan "X" dikarenakan jarak lokasi penelitian yang cukup jauh yaitu di Bekasi. Hal ini menyebabkan peneliti kurang mampu menggali data secara mendalam mengenai perusahaan terhadap karyawan di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

SARAN

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Responden Penelitian

Karyawan sebagai subjek dalam penelitian diharapkan mengisi lembar angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam pengisian kuisioner tidak ada penilaian benar atau salah. Selain itu, diharapkan kepada subjek penelitian untuk memeriksa kembali lembar kuisioner agar tidak ada jawaban yang terlewat.

b. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan kembali terkait dengan metode pengambilan data. Pengisian kuisioner

perlu dipantau secara langsung oleh peneliti untuk meminimalisir kesalahan pengisian dan meminimalisir *faking good* dalam memberikan jawaban. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu memperhatikan kembali aitem-aitem pada skala ukur yang akan digunakan agar menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh berbagai kalangan. Hal tersebut guna memperoleh informasi data yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga aitem-aitem yang diukur dapat mewakili responden penelitian serta dapat meminimalisir adanya jawaban bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Bitha, S & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan muji motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 (2). 920.

- Deviyanti, A.D & Sasono, A.D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1 (1). 18.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 82(5). 812-820.
- Federman, Bard. (2009). Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty. San francisco: Jossey bass
- iswanto, f & agustina, i. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38.
- Handini, R.E., Haryoko, S.F & Yulianto, A. (2014). Hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja pada ibu bekerja. *Jurnal Noetic Psychology*. 4 (2). 169-180.
- Iswanto, F & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38-45.
- Marajohan, E.J. 2016. *Employee engagement di Indonesia*. Diakses pada tanggal 2 Juni 2016, dari <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-a-2016>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. 14 (1). 40.
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Seminar Nasional Dan Call For Papers*.
- Ramdhani, G.F & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. X di bogor. *Jurnal Empati*. 6 (1). 199-205.
- Rudi. (2012). *GWS2012Mencengangkan: 2/3KaryawanIndonesiaDisengaged!* Diakses pada tanggal 13 Oktober 2017, dari <http://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*. 66 (4). 701-716.
- Susanti, R & Wimbarti, S. (2012). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap knowledge

sharing dan jenis kelamin sebagai moderator pada karyawan pt. Telekomunikasi indonesia tbk, kandatel yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. 8 (1). 52.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Rahma Sari

Alamat : Jalan Parkit Blok 1 No.48, Perumahan Gading Cempaka
Permai, Bengkulu

Nomor telepone/HP : 081314620511

Email : rahmasari.rs10@gmail.com