

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PRODUKSI PT X

Diah Budiarti Hasanah

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: diahhasanah@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random simple sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 42 orang, yang merupakan karyawan tetap bagian produksi PT X yang telah bekerja selama 3-5 tahun. Pengambilan data pada penelitian menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan karyawan. Uji reliabilitas menggunakan teknik konsistensi internal *alpha cronbach*. Reliabilitas skala persepsi dukungan organisasi sebesar 0,925, sedangkan reliabilitas skala keterikatan karyawan sebesar 0,919. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai r sebesar 0,671 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dan skor keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT X.

Kata kunci : persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between perceived organizational support with employee engagement on PT X production employees. This study is using quantitative approach. The sampling technique use random simple sampling. The sample of this study is 42 people, who are permanent employees of PT X production employees who have worked for 3-5 years. Retrieval data in this study using perceived organizational support scale and employee engagement scale. Reliability test using Cronbach's alpha internal consistency techniques. Perceived organizational support scale reliability was 0,925, while employee engagement scale reliability was 0,919. Hypothesis test using correlation analysis technique of Pearson product moment. Based on the results of data analysis, the value of r is 0,671 with a significance value of 0,000 ($p < 0,05$), so the hypothesis is accepted. The result of this study shows that there is a positive and significant relationship between perceived organizational support scores and employee engagement scores of PT X production employees.

Keywords : perceived organizational support, employee engagement.

PENDAHULUAN

Perekembangan dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memperkerjakan karyawan yang berkualitas tinggi, memiliki potensi yang baik, berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Hasibuan & Malayu, 2016). Hal ini berarti kunci utama dari suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya. Kurang atau tidak adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi dapat mengakibatkan suatu organisasi tidak dapat maju dan berkembang. Meskipun perusahaan memiliki peralatan dan mesin-mesin yang canggih untuk memproduksi, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sudah pasti hasil yang dicapai tidak akan maksimal (Fatdina, 2009).

Adanya keterikatan karyawan akan menguntungkan perusahaan, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan akan cenderung setia serta hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Markos dan Sridevi (2010) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat mempengaruhi retensi karyawan, produktivitas, profitabilitas, loyalitas pelanggan, dan keselamatan. Keterikatan karyawan juga menunjukkan adanya kepuasan, komitmen, dan perilaku positif dari diri karyawan itu sendiri terhadap perusahaan.

Marciano (2010) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang terikat akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuan untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai

dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Apabila keterikatan karyawan tidak ada di dalam diri karyawan, maka karyawan akan bekerja apa adanya bahkan memiliki kinerja yang buruk karena merasa tidak perlu berusaha terlalu keras, serta hanya memiliki kesetiaan yang rendah terhadap perusahaan (Markos dan Sridevi, 2010).

PT X merupakan pabrik pembuatan sepatu yang berdomisili di Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini menerapkan program padat karya, artinya lebih banyak menggunakan tenaga manusia dibandingkan dengan tenaga mesin. Hal itu berarti bahwa sumber daya manusia atau karyawan adalah aspek yang sangat penting bagi perusahaan ini, karena hampir di semua bidang dikerjakan langsung oleh karyawannya, dan hanya sedikit yang menggunakan tenaga mesin. Produktivitas di perusahaan ini bergantung pada kinerja karyawannya, untuk itu diperlukan karyawan yang berkompeten dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan ini menggunakan sistem kerja yang bertarget untuk karyawannya, jadi setiap harinya karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya keterikatan karyawan sangat penting bagi perusahaan ini, karena sebagian besar produktivitas perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Apabila karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaannya, maka hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan. Marciano (2010) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan perusahaan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja, dan meminimalkan keluhan karyawan.

Keterikatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT X dapat diketahui dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap manager HRD, kepala bagian Personalia, serta 6 karyawan PT X pada tanggal 8 September 2018. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT X telah bekerja mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan bahkan terkadang mereka juga dapat melampaui target, mereka bersemangat dalam bekerja meskipun terkadang terjadi permasalahan dalam pekerjaan namun mereka berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik, mereka merasa bangga kerja di perusahaan ini serta memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini. Sebagian karyawan mengatakan bahwa mereka senang dengan pekerjaannya saat ini dan bersedia bekerja sepenuh hati demi kesuksesan perusahaan mereka. Hal itu membuat mereka menikmati pekerjaannya, sehingga tidak merasakan kelelahan yang berarti serta waktu bekerja berjalan dengan cepat.

Berdasarkan uraian wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT X memiliki ciri keterikatan karyawan yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Santosa (2012), bahwa ciri dari karyawan yang terikat adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi, berkomitmen, produktif, serta memiliki emosi yang kuat dan setia pada organisasi mereka dan terdorong untuk sukses.

Keterikatan diartikan sebagai status keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja (Mujiasih, 2015). Artinya, kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. Karyawan yang memiliki keterikatan pada organisasinya juga akan bekerja sepenuh hati dan berdedikasi tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan dalam organisasi (Schaufeli, dkk., 2002).

Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan, sikap pandang positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja, kemauan untuk melakukan usaha lebih dalam bekerja, dan ketahanan dalam menghadapi masalah. *Dedication* ditandai dengan adanya peningkatan yang signifikan pada antusiasme, insiprasi, kebanggaan, dan tantangan dalam diri karyawan. *Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi penuh dalam bekerja serta menikmati pekerjaan.

Markos dan Sridevi (2010) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menjadi penggerak keterikatan karyawan, yaitu faktor organisasi, faktor manajemen dan kepemimpinan, serta *working life*. Saks (2006) menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan, *reward* dan pengakuan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, keadilan distributif dan prosedural merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) 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.

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan

bantuan saat dibutuhkan. Eisenberger dan Rhoades (2002) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Dukungan organisasi ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi, dan karyawan tentunya tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Hasil wawancara terhadap karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT X memiliki persepsi yang baik mengenai dukungan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Sebagian karyawan memiliki anggapan bahwa cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mengatur karyawan sudah diterapkan sesuai prosedur dan berlaku untuk semua karyawan. Salah satu contohnya adalah seperti pemakaian ponsel saat bekerja. Pada saat bekerja, karyawan dilarang untuk menggunakan ponselnya, hal ini bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja. Peraturan ini berlaku untuk semua karyawan dan karyawan yang melanggar akan diberikan teguran dan sanksi. Sebagian karyawan merasa bahwa perusahaan sudah cukup adil dalam memberikan target pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Mereka juga berpendapat bahwa atasan peduli dengan keluhan karyawan.

Karyawan PT X mengaku bahwa gaji dari perusahaan tersebut tidak terlalu besar apabila dibandingkan dengan gaji dari perusahaan lain dengan jenis usaha yang serupa, namun karyawan merasa betah untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, bahkan ada yang sudah bekerja hingga 20 tahun. Hal tersebut dikarenakan sistem kekeluargaan yang telah terbentuk di perusahaan tersebut.

Selain itu, atasan PT X juga selalu bersikap sopan dan menghargai bawahannya, sehingga karyawan merasa dihargai dan diberi perhatian. Hal tersebut menjadi kesan tersendiri bagi sebagian karyawan PT X. Hal tersebut merupakan bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Sebagian karyawan PT X mengatakan bahwa mereka merasa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diberikan dengan baik. Adanya pengembangan kompetensi di perusahaan ini juga sudah berjalan dengan baik, sehingga

karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dan dapat bekerja lebih baik lagi.

Sebagian karyawan PT X yang lain juga memiliki anggapan bahwa cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mengatur karyawan belum berjalan dengan baik dan tidak berjalan secara adil. Sebagian karyawan mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan namun hanya dibiarkan oleh perusahaan, seperti ketika ada karyawan yang terbukti menggunakan ponsel maka hanya dibiarkan saja. Sebagian karyawan merasa bahwa karyawan yang dekat dengan atasan cenderung tidak akan mendapatkan teguran atau sanksi apabila mereka melanggar. Sebagian karyawan menganggap bahwa target kerja yang diberikan kepada mereka terlalu berat. Mereka mengatakan bahwa perusahaan atau atasan tidak terlalu peduli dengan kontribusi atau kinerja yang telah mereka lakukan. Sebagian karyawan juga merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja mereka, penanganan kecelakaan kerja masih lambat dan pelayanan kesehatan di perusahaan itu belum berjalan dengan baik. Sebagian karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan pelatihan kerja atau bimbingan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi di PT X menunjukkan bahwa terdapat dugaan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Produksi PT X”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini menggunakan jenis korelasi sebab melibatkan hubungan antara satu variabel (variabel bebas) dengan variabel lainnya (variabel terikat). Teknik korelasi merupakan teknik analisa yang melihat kecenderungan pola dalam satu variabel berdasarkan kecenderungan pola dalam variabel lain (Santoso, 2010).

Berdasarkan jenis penelitian tersebut maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan mengambil data melalui instrumen psikologi yang kemudian hasilnya akan diuji dengan menggunakan uji statistik, dan dianalisis untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 397 dengan karakteristik karyawan PT X yang merupakan pegawai tetap. Cara yang digunakan untuk mengambil sampel agar dapat mewakili populasi disebut sebagai teknik sampling. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil (Riduwan, 2010). Karakteristik sampel subjek yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bagian Produksi PT X yang memiliki masa kerja 3-5 tahun. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan subjek dengan kriteria memiliki masa kerja rentang 3-5 tahun karena pada PT X pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dilakukan pada masa kerja tahun ke 3, dan pada tahun ke 5 dilakukan peninjauan upah dengan mempertimbangkan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Sampel penelitian ini telah ditetapkan berjumlah 42 orang dan subjek *try out* 30 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan skala psikologi, teknik analisis data menggunakan uji korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT X. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 42 karyawan tetap bagian produksi di PT X yang berlokasi di Sidoarjo, didapatkan data yang diolah menggunakan bantuan SPSS *Statistics 22 for windows* berupa *descriptive statistics* sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi data penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	42	68	83	75,10	4,547
Keterikatan Karyawan	42	76	90	83,05	4,242

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas dapat diketahui bahwa sampel penelitian menggunakan 42 orang. Nilai rata-rata untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 75,10 dengan nilai terendah 68 dan nilai tertinggi 83. Variabel keterikatan karyawan memiliki nilai rata-rata 83,05 dengan nilai terendah 76 dan nilai tertinggi 90. Standar deviasi yang dimiliki variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 4,547, sedangkan variabel keterikatan karyawan memiliki standar deviasi sebesar 4,242.

Adapun hasil uji hipotesis dari variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan adalah :

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		PDO	KK
PDO	Pearson Correlation	1	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
KK	Pearson Correlation	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menggunakan *Pearson product moment*, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan nilai signifikansi korelasi antara kedua variabel sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan, dan menurut kriteria pedoman koefisien korelasi oleh Azwar (2015), hubungan kedua variabel tersebut kuat dan searah. Data tersebut menunjukkan bahwa adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi juga beriringan dengan keterikatan karyawan yang tinggi, sebaliknya adanya persepsi dukungan organisasi yang rendah beriringan dengan keterikatan karyawan yang rendah.

Hal ini berarti bahwa keterikatan karyawan setiap karyawan sesuai dengan persepsi yang dimilikinya terhadap dukungan yang diberikan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif atau tinggi, dia juga memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka memiliki keyakinan bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa organisasinya mendukung dirinya akan memiliki pemikiran yang positif dan memuaskan yang menunjukkan keterikatan dirinya terhadap organisasinya.

Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif atau rendah, dia juga memiliki keterikatan yang rendah terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki skor persepsi dukungan organisasi yang rendah memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasinya. Mereka memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat mereka bekerja tidak menghargai kontribusi mereka dan tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa organisasinya tidak mendukung dirinya akan memiliki pemikiran negatif dan

tidak menunjukkan adanya keterikatan dirinya dengan organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan karyawan tinggi adalah karyawan yang memiliki skor yang tinggi pada skala keterikatan karyawan. Skor keterikatan karyawan tertinggi yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini adalah 90. Karyawan dengan keterikatan tinggi adalah karyawan yang memiliki pemikiran positif dan memuaskan, yang menunjukkan keterikatan dirinya terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang terikat memiliki rasa hubungan yang energik dan efektif dengan kegiatan kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani sepenuhnya tuntutan pekerjaan mereka (Schaufeli, dkk., 2002). Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan rendah adalah karyawan yang memiliki skor yang rendah pada skala keterikatan karyawan. Skor keterikatan karyawan terendah yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini adalah 76. Karyawan dengan keterikatan karyawan rendah adalah karyawan yang memiliki pemikiran negatif dan tidak puas terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Keterikatan karyawan ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, dkk., 2002).

Tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan juga dapat diketahui dari skor yang diperoleh berdasarkan skala persepsi dukungan organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif adalah karyawan yang memiliki skor yang tinggi pada skala persepsi dukungan organisasi. Skor persepsi dukungan organisasi tertinggi yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini adalah 83. Karyawan yang memiliki persepsi organisasi positif memiliki keyakinan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli kesejahteraan mereka. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif adalah karyawan yang memiliki skor yang rendah pada skala persepsi dukungan organisasi. Skor persepsi dukungan organisasi terendah yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini adalah 68. Karyawan yang memiliki persepsi organisasi negatif cenderung memiliki keyakinan bahwa perusahaan tidak menghargai kontribusi mereka dan tidak peduli kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi terbentuknya keterikatan karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Saks (2006) bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Rhoades dan Eisenberger (Saks, 2006) juga mengungkapkan bahwa ketika karyawan percaya bahwa organisasi mereka peduli terhadap mereka dan peduli pada

kesejahteraan mereka, maka mereka cenderung merespon dengan mencoba untuk memenuhi kewajiban mereka kepada organisasi dengan menjadi lebih terikat. Perusahaan yang memiliki karyawan yang terikat akan mendapatkan banyak keuntungan. Markos dan Sridevi (2010) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan dapat mempengaruhi retensi karyawan, produktivitas, profitabilitas, loyalitas pelanggan, dan keselamatan.

Salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan karyawan yaitu membuat karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memenuhi aspek-aspek dari dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi. Adapun bentuk persepsi dukungan organisasi yang baik menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah pertama, perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan saling membantu untuk mencapai tujuan bersama. Kedua, perusahaan menunjukkan kepedulian, persetujuan, dan rasa hormat pada karyawan, hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan. Ketiga, perusahaan berupaya untuk memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai peningkatan kinerja karyawan, misalnya dengan adanya *reward*.

Penelitian ini hanya memfokuskan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan signifikansi antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Koefisien korelasi 0,671 menunjukkan bahwa 67,1% keterikatan karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, sedangkan 32,9% keterikatan karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti yang dijelaskan oleh Saks (2006) yaitu karakteristik pekerjaan, *reward* dan pengakuan, persepsi dukungan pimpinan, keadilan distributif dan prosedural. Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan apabila pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu menantang, beragam, mengasah keterampilan yang berbeda, serta pekerjaan tersebut dapat memberikan kontribusi yang penting. *Reward* dan pengakuan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan apabila karyawan menerima jumlah penghargaan yang besar dan menerima pengakuan atas kinerja mereka. Persepsi dukungan pimpinan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, karena karyawan cenderung melihat orientasi atasan mereka terhadap diri mereka sebagai indikasi dukungan organisasi (Rhoades dan Eisenberger 2002; Saks, 2006). Hal ini berarti bahwa perlakuan yang diberikan oleh atasan

terhadap karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk dukungan organisasi. Keadilan distributif dan prosedural dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, ketika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap keadilan dalam organisasi maka mereka akan merasa patuh dan juga akan lebih terikat dengan memberikan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, persepsi yang negatif terhadap keadilan dalam organisasi akan menyebabkan karyawan tidak terikat terhadap perusahaan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan memiliki hubungan yang positif. Hasil positif tersebut dapat diketahui dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi juga beriringan dengan keterikatan karyawan yang tinggi, sebaliknya adanya persepsi dukungan organisasi yang rendah beriringan dengan keterikatan karyawan yang rendah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT X. Pada hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan memiliki korelasi kuat. Berdasarkan koefisien korelasi menunjukkan adanya tanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi beriringan dengan keterikatan karyawan yang tinggi, sebaliknya adanya persepsi dukungan organisasi yang rendah beriringan dengan keterikatan karyawan yang rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan dukungan organisasi yang sudah baik, seperti pemberian pujian atau pengakuan terhadap kontribusi karyawan, memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan, hal tersebut berkaitan dengan pendistribusian tugas yang jelas sesuai *jobdesc* serta tata cara yang digunakan oleh perusahaan dalam memperlakukan karyawan dengan menghargai martabat karyawan; dan jaminan keamanan dalam bekerja, seperti adanya poli kesehatan dengan tenaga profesional yang sigap dan siap untuk memberikan pertolongan dalam kecelakaan kerja 24 jam setiap hari.

Perusahaan juga diharapkan agar dapat meningkatkan dukungan organisasi yang perlu untuk ditingkatkan, seperti pemberian gaji yang sebaiknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan serta memberikan pelatihan kerja tidak hanya pada masa *training* saja, tetapi juga diadakan

setiap beberapa bulan sekali, misalnya enam bulan sekali dengan didampingi tenaga profesional dibidangnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat menguatkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menilai dan menghargai kontribusi karyawan serta peduli pada kesejahteraan mereka. Adanya persepsi dukungan organisasi yang positif maka akan meningkatkan keterikatan karyawan, yang mana hal tersebut secara tidak langsung juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan diharapkan dapat mengembangkan informasi menjadi lebih banyak dan luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggali salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan, maka peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menggali lebih dalam mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, seperti karakteristik pekerjaan, *reward* dan pengakuan, persepsi dukungan pimpinan, keadilan distributif dan prosedural. Hal lain yang juga dapat diteliti yaitu mengenai subjek penelitian yang ada pada suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatdina. (2009). Peran dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(1), 1-17.
- Hasibuan, S. P., & Malayu, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of respect*. Mexico : McGraw Hill.
- Markos, S., & Sridevi, M. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Mujiasih, W. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riduwan. (2010). *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207-216.
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk psikologi dari blog menjadi buku*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

