

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT X**

**Yeni Febriani**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. [yeni.17010664035@mhs.unesa.ac.id](mailto:yeni.17010664035@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X. Metode yang digunakan yakni pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sampel pada penelitian ini yakni karyawan tetap di PT X, dengan minimal masa kerja 2 tahun sehingga subjek penelitian yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 45 karyawan. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yakni skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan karyawan. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Analisis data menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*, menghasilkan nilai taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X. Uji koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,611 ( $r = 0,611$ ) hasil penelitian ini sendiri menunjukkan arah hubungan yang searah dan positif yang artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan karyawannya. Hal tersebut dapat terjadi sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasinya maka semakin rendah pula keterikatan karyawannya.

**Kata Kunci: Persepsi dukungan organisasi, Keterikatan karyawan, Karyawan.**

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and employee attachment to employees of PT X. The method used is a quantitative approach. The sampling technique used the saturated sample technique. The sample in this study were permanent employees at PT X, with a minimum working period of 2 years, so that the research subjects who met these criteria were 45 employees. The instruments used in this study are the perceived organizational support scale and the employee engagement scale. The type of instrument used in this study is a Likert scale. Data analysis using the Pearson Product Moment Correlation technique with the help of SPSS 25.0 for Windows resulted in a significance level value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), meaning a relationship between perceived organizational support and employee attachment to PT X employees. The correlation coefficient test in this study was 0.611. ( $r = 0.611$ ) the results of this study indicate a unidirectional and positive relationship, which means that the higher the perception of organizational support, the higher the employee engagement. On the contrary, the lower the perception of organizational support, the lower the employee engagement with PT X employees.*

**Keywords: Perceptions of organizational support, Employee engagement, Employees**

### **PENDAHULUAN**

Industri manufaktur memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian di Indonesia melalui realisasi adanya penanaman pasar modal, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) juga menjelaskan sepanjang tahun 2020 industri manufaktur mampu memberikan peningkatan positif dalam memajukan perekonomian Indonesia meskipun mengalami terpaan akibat pandemi covid-19 (Kemenperin, 2020). Keberadaan industri manufaktur sangat penting bagi perekonomian yang ada di Indonesia, hal tersebut disebabkan karena industri

manufaktur masih terus menjadi penyokong utama dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia (Kemenperin, 2018). Salah satu aset berharga dalam bidang industry manufaktur yakni peran sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset besar suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan akan semaksimal mungkin untuk mencari dan mendapatkan sumber daya manusia salah satunya ialah karyawan yang berkualitas, karyawan yang berkualitas disini yaitu karyawan yang memiliki produktivitas tinggi selain itu juga yang memiliki inisiatif

tinggi serta mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan (Mujiasih, 2015).

Menurut Kurniawan dan Nurtjahjanti (2017) di Indonesia sendiri sebenarnya keterikatan karyawan sudah lama menjadi sorotan karena mayoritas karyawan di Indonesia mengalami keterikatan karyawan yang rendah. PT X ini merupakan industri manufaktur yang fokus utamanya pada bidang *furniture*. Pada perusahaan PT X ini menggunakan sistem kerja padat karya yang mana fokus kerjanya lebih banyak membutuhkan tenaga manusia dibandingkan bantuan dari mesin. Pada awal pandemi covid 19 PT X ini mengalami penurunan dalam proses produksi hal tersebut disebabkan karena adanya sistem *lockdown* yang membuat permintaan pasar ekspor ikut menurun, kebijakan *lockdown* juga dilakukan PT X ini kepada para karyawannya, sehingga beberapa karyawan tetap dirumahkan selama 2 bulan. Saat ini produktivitas serta permintaan ekspor kembali stabil. Sistem kerja di PT X ini bertarget setiap bulannya yang harus dikerjakan oleh karyawan, oleh karena itu karyawan harus dapat menyelesaikan target yang perusahaan berikan, agar target yang perusahaan dapat terpenuhi tentu dibutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi dan semangat dalam bekerja. Bekker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa suatu organisasi atau perusahaan jika ingin dapat berkembang dan berinovasi perlu memiliki karyawan yang energik serta dapat berdedikasi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, hal tersebut akan didapatkan apabila karyawan telah memiliki keterikatan dalam bekerja. Giustani & Mulyana (2015) juga menjelaskan bahwa seorang karyawan yang terikat tentunya akan berusaha untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya sebagai bagian dari organisasi.

Mujiasih (2015) mengatakan bahwa adanya keterikatan pada karyawan akan menguntungkan bagi perusahaan, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan akan cenderung setia serta hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan dapat tercapai, selain itu seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan hal diatas perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila karyawan-karyawan yang bekerja didalamnya memiliki keterikatan karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas pada pekerjaannya.

Schaufeli dan Bakker (2002); Kartono (2017) menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan suatu perasaan positif dari seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehingga dapat berkontribusi baik dari segi kognitif maupun fisik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Pengertian

selanjutnya berasal dari Mujiasih (2015) keterikatan karyawan ialah suatu bentuk perasaan positif dari seorang karyawan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan dari perusahaan. Pengertian selanjutnya berasal dari Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai bentuk antusias seorang karyawan pada perusahaan yang melibatkan rasa puas saat bekerja dalam diri individu. Berdasarkan beberapa pendapat keterikatan karyawan yang telah dikemukakan oleh tokoh diatas dapat disimpulkan keterikatan karyawan ialah suatu bentuk hasil persepsi positif yang yang diberikan karyawan yang melibatkan aspek kognitif serta psikologis agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Melalui keterikatan karyawan inilah seorang karyawan akan terlihat apakah ia akan memberikan kontribusinya terhadap perusahaan atau tidak.

Adapun dimensi-dimensi keterikatan karyawan yang di paparkan oleh Schaufeli dan Bakker (2002); Kartono (2017) antara lain semangat, dedikasi serta fokus. Semangat diartikan sebagai suatu upaya yang dapat menyelesaikan pekerjaan, memiliki kemauan untuk menjadi terbaik dalam bekerja, serta dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Dimensi yang kedua yakni dedikasi yang mana diartikan sebagai suatu karakteristik yang dimiliki karyawan karena pentingnya pekerjaan yang dimiliki, memiliki perasaan bangga terhadap pekerjaan dan perusahaannya, serta mampu untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi. Dimensi yang ketiga yakni fokus atau konsentrasi diartikan dapat fokus dan memiliki kesungguhan saat bekerja serta dapat berkonsentrasi dan merasa waktu berlalu begitu cepat, memiliki keinginan untuk tetap bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di PT X dengan HRD dan 10 perwakilan karyawan pada setiap divisi. HRD perusahaan X ini menjelaskan bahwa di awal pandemi PT X ini mengalami penurunan dalam produktifitasnya, selain itu HRD PT X ini juga menjelaskan pada awal pandemi yakni tahun 2020 angka *turn over* naik sebesar 35%, selain itu target yang ditetapkan oleh perusahaan beberapa kali tidak dapat terpenuhi. Fenomena tersebut di dukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 karyawan tetap, pada saat diberikan pekerjaan yang menantang 6 dari 10 karyawan merasa terbebani saat mengerjakannya, ada pula yang justru lebih memilih untuk bekerja yang ringan-ringan saja karena konsekuensinya jauh lebih kecil dan ada pula melimpahkan pekerjaan menantang tersebut terhadap temannya yang lain, fenomena ini masuk dalam dimensi dedikasi, selanjutnya 2 dari 10 karyawan juga mengatakan bahwa ia pernah datang terlambat karena munculnya rasa malas saat akan berangkat kerja, dan 5

dari 10 karyawan mengatakan bahwa sejauh ini ia bekerja hanya karena kewajiban pada dirinya sendiri, bekerja tidak sepenuh hati dan tidak adanya perasaan bangga terhadap perusahaan tempat ia bekerja, selain itu ada juga karyawan yang mengatakan terpaksa bekerja di perusahaan ini sehingga terkadang merasa waktu berkerja berlalu begitu lama, 2 karyawan juga mengatakan sejauh ini mereka bekerja hanya dengan mengandalkan inspirasi dan inovasi dari atasan saja fenomena tersebut masuk dalam dimensi semangat, kemudian 7 dari 10 karyawan tetap juga sering merasa tidak dapat berkonsentrasi atau fokus pada pekerjaannya apalagi saat mengalami suatu masalah pribadi fenomena tersebut masuk dalam dimensi fokus, hal tersebut memunculkan masalah baru dalam pekerjaannya. Rendahnya tingkat keterikatan karyawan dapat berdampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Bakker (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan diantaranya adalah *job resource* dan *personal resource*. Pada *job resource* mengacu pada aspek lingkungan yang terdiri dari fisik, sosial dan juga organisasional, faktor *personal resource* terdiri dari keadaan psikis karyawan. Bakker & Demerouti (2008) menjelaskan bahwa pada faktor *job resource* dapat menjadi motivasi intrinsik bagi karyawan karena didalamnya memberikan dorongan agar karyawan dapat tumbuh, belajar serta dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya dan adanya motivasi ekstrinsik yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pada faktor *job resource* terdapat aspek organisasi yang mana organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan, salah satunya melalui persepsi dukungan organisasi, hal ini disebabkan karena persepsi dukungan organisasi merupakan hal yang dapat membangun keterikatan karyawan (Kahn (1992); Aktar & Pungil, 2017). Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mujiasih (2015) yang mana menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan yang dimiliki.

Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) merupakan persepsi karyawan terkait bagaimana organisasi memberikan nilai atas kontribusi yang telah dilakukan serta adanya rasa peduli atas kesejahteraan karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawannya. Pendapat selanjutnya berasal dari Robbins dan Judge (2015) juga menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi ialah tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang dinilai berdasarkan adanya kepedulian dari perusahaan atas kesejahteraan

karyawannya sehingga dengan hal tersebut membuat perusahaan akan melihat kontribusi yang telah karyawan berikan. Pengertian selanjutnya berasal dari Mujiasih (2015) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai suatu persepsi karyawan terkait sejauh mana organisasi atau perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada karyawan saat dibutuhkan, sehingga berdasarkan ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan suatu bentuk penilaian yang karyawan berikan terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja yang mana dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan memperdulikan kesejahteraan karyawannya dan menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan.

Dimensi persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); terdiri dari keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Pada aspek keadilan ialah suatu persepsi yang muncul atas keadilan organisasi dalam memberikan kebijakan yang berlaku dan bagaimana cara organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan bermartabat. Pada aspek dukungan atasan ialah suatu persepsi yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana atasan dapat menghargai kontribusi yang dilakukan dan mengarahkan pekerjaan. Aspek yang ketiga yakni penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan ialah suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh organisasi dalam bekerja.

Proses wawancara dilakukan di perusahaan PT X. Hasil wawancara dengan HRD dan 10 karyawan tetap di PT X tersebut yang mana didapatkan, HRD menjelaskan karena fokus utama perusahaan ini menjual *furniture* secara ekspor yang mana proses penjualan barang ekspor sangat membutuhkan ketelitian, apabila terdapat barang yang sedikit saja tidak sesuai maka proses jual beli tidak dapat dilakukan, sehingga hal tersebutlah yang membuat perusahaan PT X ini sering kali terlambat dalam pemberian gaji bagi karyawannya, selain itu HRD PT X ini juga menjelaskan karena perusahaan menggunakan sistem padat karya dalam bekerja maka pemberian pelatihan bagi karyawan sangat minim diberikan. Wawancara juga dilakukan kepada 10 karyawan tetap, 8 dari 10 karyawan mengatakan bahwa kebijakan promosi adanya kenaikan jabatan pada perusahaan X ini sulit dan belum merata, selain itu 2 karyawan juga mengatakan munculnya perasaan kecewa dengan aturan dan kebijakan yang diberikan, ada juga yang mengatakan ingin keluar dari perusahaan ini, fenomena ini masuk dalam dimensi keadilan, 4 dari 10 karyawan juga mengatakan sejauh ini saat mereka

bekerja dan mengalami kendala atasan di perusahaan cenderung tidak mau tahu yang terpenting target yang diberikan perusahaan harus sesuai, fenomena ini masuk dalam dimensi dukungan atasan, 9 dari 10 karyawan tetap mengatakan bahwa pemberian penghargaan khususnya tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan kurang sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan, karyawan juga menjelaskan bahwa dalam perusahaan X ini ini kurang dalam memberikan pelatihan terhadap karyawannya dalam mengembangkan *softskill*, fenomena tersebut masuk dalam dimensi penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan tetap menilai persepsi dukungan organisasi yang perusahaan berikan itu kurang sesuai dengan kinerja yang telah karyawan diberikan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Triana (2019) dengan judul hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada guru honorer sekolah dasar menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan pada guru honorer sekolah dasar. Penelitian tersebut didukung oleh Giustana dan Mulyana (2015) dengan judul penelitian hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kesesuaian peran kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Barata Indonesia, berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan antara kesesuaian peran kerja dengan keterikatan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa penelitian yang membahas persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan masih belum banyak dilakukan, pasalnya sesuai pernyataan Kurniawan dan Nurtjahjanti (2017) bahwa di Indonesia keterikatan karyawan di Indonesia mengalami keterikatan karyawan yang rendah, oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan mengingat pentingnya persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan pada karyawan PT X ini. Adanya persepsi dukungan organisasi dapat membantu karyawan dalam memberikan semangat dan dedikasi terhadap perusahaan. Kurangnya tingkat persepsi dukungan organisasi pada karyawan berdampak pada tingkat keterikatan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena pada PT X diketahui bahwa karyawan merasa kurang dalam persepsi dukungan organisasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, hal tersebut berdampak pada tingkat keterikatan karyawan, sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja, tidak memberikan dedikasi secara penuh terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan di dukung oleh penelitian

terdahulu maka dengan ini peneliti bertujuan ingin mengetahui apakah terdapat “hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X”.

## METODE

Pada penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jannah (2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif ialah suatu metode yang mana dalam penelitiannya menggunakan angka sebagai data penelitiannya dan proses analisis datanya menggunakan perhitungan statistik tertentu.

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai suatu bentuk penetapan wilayah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek yang tentunya disesuaikan dengan karakteristik penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni karyawan tetap di PT X. Pemilihan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti. Jannah (2018) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang dapat merepresentasikan karakteristik dari jumlah populasi yang ada. Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yang mana menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel dalam penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini yakni karyawan tetap di PT X, dengan minimal masa kerja 2 tahun sehingga subjek penelitian yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 75 karyawan dengan 30 karyawan sebagai sampel try out serta 45 karyawan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yakni dengan wawancara serta kuisioner. Instrumen penelitian diartikan sebagai suatu alat yang nantinya digunakan untuk mengukur fenomena yang akan diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen skala yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan skala persepsi dukungan organisasi serta skala keterikatan karyawan. Skala persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari aspek keadilan, aspek dukungan atasan serta aspek penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Skala keterikatan karyawan dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2002); Kartono (2017) terdiri dari aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), fokus (*absorption*). Pernyataan yang digunakan dalam kuisioner menggunakan dua kategori yakni *favorable* (F) serta *Unfavorabel* (UF), instrument skala yang digunakan yakni skala likert maka setiap pernyataan memiliki lima pilihan jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam uji coba skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan karyawan yang dilakukan kepada 30 karyawan tetap PT X bertujuan untuk

mengetahui valid tidaknya pernyataan yang diberikan peneliti perlu melakukan uji validitas. Jannah (2018) mengatakan bahwa uji validitas ialah derajat ketepatan suatu hasil penelitian yang tentunya telah dilakukan oleh peneliti. Dalam menentukan uji validitas suatu aitem dapat dikatakan valid apabila nilai uji validitasnya minimal sebesar 0,300 dan tidak valid apabila nilai ujia validitasnya dibawah 0,300 (Azwar, 2017). Selain uji validitas, diperlukan pula uji reliabilitas. Dalam uji reliabilitas yakni menentukan nilai korelasi, suatu nilai korelasi (r) memiliki nilai antara 0 sampai 1, artinya apabila nilai korelasi yang didapat nilainya 1 atau mendekati 1 maka dikatakan hubungan dari kedua variabel semakin kuat, namun sebaliknya apabila nilai korelasi cenderung mendekati 0 maka dapat diartikan hubungan kedua variabel lemah.

Pada penelitian ini penulis melakukan uji validitas menggunakan *Aitem Corrected Corellation* dengan menggunakan bantuan dari SPSS 25.0 for windows. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel persepsi dukungan organisasi dari 24 aitem sebanyak 3 aitem gugur, sehingga jumlah aitem yang tersisa 21 aitem valid. Hasil uji beda pada pada skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,323 hingga 0,777. Sedangkan pada variabel keterikatan karyawan hasil uji validitas dari 36 aitem sebanyak 5 aitem gugur, sehingga aitem yang tersisa sebanyak 31 aitem valid. Hasil uji beda pada pada skala keterikatan karyawan menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,320 hingga 0,721.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Skala persepsi dukungan organisasi memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,894 yang mana skala persepsi dukungan organisasi termasuk dalam kategori reliabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala keterikatan karyawan memiliki nilai *alpa cronbach* sebesar 0,938 yang mana masuk dalam kategori reliabel.

Teknik analisa data yang digunakan dengan menggunakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas serta uji linearitas. Dalam penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang mana menggunakan bantuan dari SPSS versi 25.0 for windows, selain uji asumsi juga dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan dari SPSS versi 25.0 for windows tujuannya yakni agar dapat mengetahui adakah hubungan atau korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi (X) dan variabel keterikatan karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data pada penelitian ini merupakan hasil dari pengambilan data penelitian yang telah diberikan pada subjek peneliti, setelah melakukan pengambilan data dilanjutkan dengan melakukan pengolaha data atau analisis data yang tujuannya untuk mengetahui deskripsi data nilai maksimum minimum serta standart deviasi. Proses pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 25,0 for Windows. Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan diperoleh data sebagai berikut ini :

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	45	70	103	90,08	8,212
Keterikatan Karyawan	45	98	140	128,48	8,771

Berdasarkan hasil pada tabel 1 statistik deskriptif menunjukkan bahwa jumlah subjek yang digunakan sebagai penelitian berjumlah 45 karyawan tetap. Variabel Y yakni keterikatan karyawan dapat diketahui nilai *mean* sebesar 128,48 yang mana dengan hasil nilai maximal sebesar 140 dan nilai minimum sebesar 98, sedangkan pada variabel X yakni persepsi dukungan organisasi dengan nilai *mean* sebesar 90,08 dengan hasil nilai maximal sebesar 103 dan nilai minimum sebesar 70. Hasil standart deviasi pada variabel Y yakni keterikatan karyawan yakni sebesar 8,771 sedangkan pada variabel X yakni persepsi dukungan organisasi yakni sebesar 8,212. Berdasarkan hasil standar deviasi yang telah diperoleh tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini bervariasi hal tersebut karena nilai yang diperoleh pada standar deviasi lebih dari 1 SD (1 SD=6).

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Data penelitian yang telah didapatkan sebelumnya akan dilanjutkan dengan melihat hasil uji asumsi, yang mana terdiri dari uji normalitas serta uji linieritasnya. Uji noramlitas sendiri digunakan untuk dapat mengetahui data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Penelitian kali ini menggunakan uji *kalmogrov-smirnov* dengan bantuan *software* SPSS versi 25,0 for windows. Uji normalitas sendiri, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang didapat lebih dari 0,05 (p<0,05).

**Tabel 2. Kategorisasi Distribusi Normal**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh, hasil uji normalitas pada variabel X persepsi dukungan organisasi dan variabel Y keterikatan karyawan dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov bantuan *software* SPSS versi 25,0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Sig	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,075	Data Berdistribusi Normal
Keterikatan Karyawan	0,068	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil pada tabel 3 uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel X persepsi dukungan organisasi yakni sebesar 0,075 ( $p > 0,05$ ), sehingga berdasarkan hasil tersebut maka pada variabel X persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa berdistribusi normal. Selanjutnya, pada variabel Y keterikatan karyawan dengan hasil nilai signifikansi yakni sebesar 0,068 ( $p > 0,05$ ), berdasarkan hasil tersebut variabel Y keterikatan karyawan menunjukkan berdistribusi normal. Sehingga berdasarkan hasil nilai signifikansi kedua variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan karyawan pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas ialah suatu bentuk analisa data yang digunakan untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel keterikatan karyawan. Pada uji linieritas ini dapat diketahui dengan cara melihat salah satu hasil nilai *linearity* atau hasil nilai *deviation from linearity*. Umumnya pada uji linieritas dengan melihat hasil nilai linieritasnya yang mana data dapat dikatakan linier apabila hasil nilai signifikansinya menunjukkan nilai kurang dari 0,05

( $p < 0,05$ ), Namun apabila melihat hasil uji *linearity* berdasarkan hasil nilai *deviation from linearity* lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ )

**Tabel 4. Kategorisasi Linieritas Data Berdasarkan Linearity**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak Linier
Sig < 0,05	Distribusi Data Linier

Hasil pada uji linieritas dalam variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan karyawan penelitian ini dengan menggunakan *test for linearity* dengan menggunakan bantuan dari *software* SPSS versi 25,0 *for windows*, yang diperoleh dengan hasil uji linieritas sebagai berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan Linearity**

	Sig	Ket
Keterikatan Karyawan* Persepsi Dukungan Organisasi	0,000	Linear

Pada tabel 5 menjelaskan terkait hasil dari uji linearitas data yang dilihat berdasarkan Linieritasnya dengan hasil nilai signifikansinya sebesar 0,000, yang mana menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) yang mana hal tersebut memiliki arti hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan ialah linier.

Hasil uji linieritas selanjutnya yakni dengan melihat berdasarkan *deviation from linearity* yang mana hasil uji linieritas dikatakan linier apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sebaliknya jika hasil nilai signifikansinya menunjukkan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data dikatakan tidak linier.

**Tabel 6. Kategorisasi Linieritas Data Berdasarkan *Deviation from linearity***

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Linier
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Linier

Berikut ini hasil dari uji linieritas yang dilihat berdasarkan *deviation from linearity* pada variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan dengan menggunakan bantuan dari *software SPSS 25,0 for windows* :

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from linearity***

			Sig	Ket
Keterikatan karyawan* Persepsi Dukungan Organisasi	Between Groups	Deviation form windows	0,096	Linier

Berdasarkan hasil pada tabel 7 Uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi sebesar 0,096 yang mana menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) hal tersebut memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut jika dilihat linieritasnya berdasarkan *deviation from linearity* menunjukkan distribusi data linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan teknik *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan dari *software SPSS 25,0 for windows*, hal tersebut bertujuan untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini. Analisis pada variabel dapat digunakan agar dapat mengukur keeratan atau tingkat hubungan dari variabel dengan korelasi ( $r$ ) memiliki rentang antara 0 sampai 1 (Sugiyono, 2016).

**Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang atau cukup
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Hubungan antar kedua variabel dalam suatu penelitian dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi  $p$  kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ), namun jika nilai signifikansi  $p$  lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ) maka hubungan antar kedua variabel dalam suatu penelitian dinyatakan tidak signifikan.

**Tabel 9. Kategorisasi Uji Hipotesis**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Hubungan Tidak Signifikan
Sig < 0,05	Hubungan Signifikan

Hipotesis antar kedua variabel pada penelitian ini yakni variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan karyawan pada karyawan di perusahaan PT X dinyatakan terdapat hubungan, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil dari pengujian dengan analisis korelasi *products moment* dengan menggunakan bantuan dari *software SPSS 25,0 for windows* berikut ini :

**Tabel 10. Uji Hipotesis**

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi Keterikatan Karyawan	0,611	0,000	Hubungan Signifikan

Tabel 10 menjelaskan terkait hasil dari uji hipotesis, yang mana berdasarkan hasil pengolahan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) oleh karena itu hubungan antar kedua variabel dalam penelitian persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan pada karyawan PT X dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan. Tabel 10 juga menjelaskan terkait hasil dari nilai koefisien korelasi yang mana menunjukkan nilai sebesar 0,611 ( $r = 0,611$ ), sehingga berdasarkan hasil data tersebut jika dilihat berdasarkan kriteria koefisien korelasi nilai 0,611 tingkat

hubungan antar variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan pada karyawan PT X termasuk dalam kategori kuat, selain itu arah hubungan pada penelitian ini ialah positif dan hubungan pada penelitian ini memiliki hubungan yang searah. Hubungan yang searah ini memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai persepsi dukungan organisasi yang diberikan maka semakin tinggi pula nilai keterikatan karyawan yang mereka berikan kepada perusahaan, namun hal tersebut dapat juga terjadi sebaliknya apabila semakin rendah nilai persepsi dukungan organisasi yang diberikan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka hipotesis pada penelitian ini diterima, yang mana artinya terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X.

### 3. Hasil Koefisien determinasi ( R Square)

**Tabel 11. Hasil koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R	Std. Error of
R	Square	Square	the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,368	7,10456

Koefisien determinasi ialah variasi dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi dari variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel keterikatan karyawan yakni sebesar 0,368 atau 36,8%. Hasil tersebut memiliki makna bahwa variabel persepsi dukungan organisasi mempengaruhi variabel keterikatan karyawan sebesar 36,8% dan sisanya sebesar 63,2% berasal dari faktor yang lainnya.

### Pembahasan

Penelitian ini tujuannya yakni untuk dapat mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X. Berdasarkan hasil hipotesis dalam penelitian ini yakni “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X”. Pembuktian pada hipotesis penelitian ini dengan melakukan uji hipotesis menggunakan uji *korelasi product moment* dengan bantuan dari *software SPSS 25,0 for windows* yang mana hasil dari uji hipotesis tersebut menghasilkan nilai yang signifikansi antara kedua variabel yakni sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan, oleh karena itu hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa kedua variabel yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil uji korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini tidak hanya menghasilkan nilai signifikan namun juga menghasilkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,611 ( $r = 0,611$ ) yang mana dapat diartikan bahwa koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan tingkat hubungan antar kedua variabel yakni variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan karyawan memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil dari uji korelasi ini menunjukkan bahwa arah hubungan pada penelitian ini positif serta hubungannya searah.

Industri manufaktur dapat terus menjadi penyokong utama dalam meningkatkan perekonomian Indonesia apabila antara perusahaan serta karyawan dapat memberikan timbal balik yang sesuai. Salah satu bentuk kontribusi yang perusahaan berikan terhadap karyawan dapat berupa adanya keadilan, adanya dukungan serta adanya penghargaan yang diberikan pada karyawan, Mawarni dan Mulyana (2020) menjelaskan dalam variabel persepsi dukungan organisasi dapat memberikan kontribusi yang nantinya meningkatkan dimensi-dimensi yang ada pada keterikatan karyawan.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kaliannan dan Adjovu (2015) yang mana menjelaskan adanya keterikatan yang efektif akan memberikan keberhasilan bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, selain itu dalam penelitian ini juga menjelaskan seorang karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya karena adanya dukungan yang diberikan oleh atasan terhadap karyawannya. Dukungan yang diberikan oleh atasan tersebut merupakan salah satu dimensi yang ada pada variabel persepsi dukungan organisasi. Hasanah dan Budiani (2019) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang merasa organisasi tempat ia bekerja tidak memberikan dukungan yang baik pada dirinya maka hal tersebut akan menimbulkan pemikiran negatif dari seorang karyawan dan membuat tidak adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Penelitian selanjutnya yakni Mujiasih (2015) yang mana menjelaskan terkait variabel keterikatan karyawan yang juga memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi, Mujiasih (2015) mengatakan bahwa bentuk dukungan yang diberikan dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif maka hal tersebut akan dapat meningkatkan tingkat keterikatan pada karyawannya.

Teori utama penelitian pada variabel keterikatan karyawan ini yakni menggunakan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bekker (2002); Kartono (2017). Dalam teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bekker (2002) terdapat tiga aspek terkait keterikatan karyawan. Seorang karyawan yang telah memiliki keterikatan karyawan terhadap perusahaan tentu akan memberikan dedikasinya selama bekerja dengan baik, hal tersebut di dukung oleh penelitian Mawarni dan Mulyana (2020) mengatakan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan memiliki keterikatan

karyawan apabila selama ia bekerja dapat memberikan performa kerja yang optimal, adanya minat yang besar terhadap pengetahuan baru yang ada dibidangnya. Menurut Schaufeli dan Bekker (2002) dalam teori keterikatan karyawan sendiri terdapat tiga dimensi yakni dimensi semangat, dedikasi serta fokus terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai rata-rata pada ketiga aspek keterikatan karyawan, Aspek semangat sebesar 4,32, aspek dedikasi sebesar 4,20, aspek fokus terhadap pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81. Pada aspek semangat mengacu pada upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, kemauan memberikan yang terbaik dalam berkerja serta dapat menghadapi setiap masalah dalam pekerjaan dengan hasil nilai rata-rata sebesar 4,32. Dalam hal ini aspek semangat tergolong rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan rata-rata nilai dari aspek lainnya, oleh karena itu diartikan bahwa karyawan memiliki semangat dalam menjaga kualitas kerjanya. Namun ada juga karyawan yang kurang memiliki keinginan dalam mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada aspek dedikasi mengacu pada keterlibatan seorang karyawan terhadap pekerjaan atas pentingnya pekerjaan yang dijalankan, adanya perasaan bangga atas pekerjaan pada aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20, pada aspek ini tergolong rata-rata sedang dimana terdapat karyawan yang bersedia untuk bekerja melebihi jam kerja apabila terjadi kendala dalam proses pengerjaan target kerjanya, Namun ada pula karyawan yang tidak memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya saat ini. Pada aspek fokus terhadap pekerjaannya mengacu pada sejauh mana karyawan dapat berkonsentrasi dan bersungguh-sungguh saat bekerja sehingga merasa waktu berlalu begitu cepat, pada aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 Berdasarkan ketiga nilai rata-rata setiap aspeknya, nilai rata-rata paling rendah yakni pada aspek fokus terhadap pekerjaan, hal tersebut disebabkan karena karyawan seringkali merasa bosan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan selama ini, selain itu nilai rata-rata pada aspek fokus pada pekerjaan ini rendah karena karyawan cenderung melakukan kesalahan apabila mengalami masalah dengan rekan kerja atau keluarganya sehingga hal tersebut menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Kondisi lain yang menyebabkan tingkat fokus pada pekerjaan karyawan di PT X ini rendah yakni munculnya perasaan jenuh saat bekerja sehingga mengakibatkan karyawan tidak fokus bekerja dan menganggap bahwa waktu bekerja berjalan begitu lama. Giustani & Mulyana (2015) mengatakan bahwa seorang karyawan yang tidak memiliki keterikatan karyawan akan dapat memberikan dampak bagi berkembangnya organisasi hal tersebut karena tidak adanya rasa terikat terhadap organisasinya sehingga hal tersebut dapat memunculkan pemasalahan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan yakni persepsi dukungan organisasi. Hal tersebut karena pada persepsi dukungan organisasi dapat membangun keterikatan pada karyawan (Khan (1992); Aktar & Pungli, 2017). Melalui persepsi dukungan organisasi inilah yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memberikan pandangan terkait sejauh mana organisasi memberikan dukungan, adanya hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja serta adanya penghargaan yang diberikan. Apabila sistem yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan baik maka hal tersebut tentunya akan mempengaruhi persepsi dukungan organisasi pada karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan dari organisasi. Hal-hal yang dapat diberikan organisasi agar dapat meningkatkan keterikatan karyawan antara lain kebijakan yang berlaku adil bagi seluruh karyawan, adanya keadilan dalam pengembangan pelatihan, promosi, adanya hubungan yang terjalin baik dengan atasan serta adanya dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya. Putrie & Nursalim (2013) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan optimal karena adanya dukungan, sehingga dengan begitu akan muncul keterikatan terhadap organisasi tersebut sebagai bagian didalamnya.

Teori utama dalam variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi ialah suatu bentuk persepsi karyawan terhadap organisasi terkait sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga mengatakan bahwa pada persepsi dukungan organisasi terdapat tiga dimensi antara lain, aspek keadilan, aspek hubungan dengan atasan serta aspek penghargaan yang diterima yang disesuaikan dengan keadaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai rata-rata setiap aspek pada persepsi dukungan organisasi karyawan PT X ini antara lain, aspek keadilan sebesar 4,75, aspek dukungan dari atasan sebesar 4,65, serta aspek penghargaan sebesar 3,91. Pada aspek keadilan mengacu pada persepsi dari karyawan yang muncul atas adanya keadilan dari perusahaan dalam menerapkan suatu kebijakan serta sejauh mana perusahaan dapat memperlakukan karyawannya dengan baik, pada aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,75, Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebijakan yang berlaku di perusahaan telah diberikan secara merata bagi seluruh karyawan di PT X. Namun adapula karyawan yang mengatakan bahwa ia mendapatkan perlakuan yang berbeda dari perusahaan. Selanjutnya pada aspek dukungan dari atasan mengacu dari sejauh mana atasan menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan, serta dukungan dan arahan yang diberikan atasan kepada karyawan, pada aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,65, Hal ini

menunjukkan bahwa atasan masih seringkali memberikan evaluasi bagi beberapa pekerjaan yang telah karyawan kerjakan, namun terkadang atasan juga tidak memberikan saran atau masukan jika terjadi kendala proses bekerja, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat bertanggung jawab dan menyelesaikan permasalahannya sendiri. Pada aspek terakhir yakni aspek penghargaan mengacu pada adanya penghargaan yang diberikan berupa promosi jabatan, adanya kesempatan pelatihan, serta pemberian fasilitas kerja nilai rata-ratanya sebesar 3,91. Aspek penghargaan memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi lainnya. Rendahnya aspek penghargaan disebabkan oleh kurangnya organisasi dalam memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan sehingga karyawan tidak bisa memberikan kinerja terbaiknya, kemudian kurangnya organisasi dalam memberikan keadilan pengembangan diri bagi karyawan melalui pemberian pelatihan membuat *softskill* yang dimiliki oleh karyawan menjadi minim. Minimnya apresiasi yang diberikan bagi karyawan berprestasi dari organisasi mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan saat bekerja, selain itu seringkali pemberian gaji secara terlambat membuat karyawan merasa bahwa kontribusinya selama ini kurang dihargai oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang membuat nilai rata-rata pada aspek penghargaan karyawan PT X ini tergolong dalam rata-rata rendah dibandingkan dengan aspek lainnya. Seorang karyawan yang diberikan apresiasi, arahan serta keadilan dalam bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

Keterikatan karyawan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat bersifat positif maupun negatif, hal tersebut berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi yang diberikan. Sesuai dengan data yang telah didapatkan sebelumnya, apabila karyawan merasa bahwa kontribusi dan dedikasi yang telah mereka berikan selama ini tidak mendapatkan penghargaan, kurangnya kompensasi, serta kurangnya pengembangan diri berupa pelatihan yang didapatkan tentu hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang diberikan terhadap organisasi tempat ia bekerja, dampak yang terjadi yakni tidak optimalnya kinerja yang karyawan berikan terhadap organisasi, akan muncul perasaan jenuh dan bosan saat bekerja, serta merasa waktu dalam bekerja begitu lama. Namun hal-hal di atas dapat terjadi sebaliknya apabila organisasi atau perusahaan dapat memberikan penghargaan dan keadilan bagi karyawannya, dengan begitu karyawan akan memberikan balasan positif dengan memberikan kinerja yang optimal terhadap organisasi sehingga dapat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan variabel keterikatan karyawan. Hasil pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni & Mulyana (2020) yang berjudul hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat rumah sakit X. Penelitian tersebut dilakukan kepada 62 perawat, hasil pada penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Selain itu, hasil penelitian ini sendiri juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Budiani (2019) yang berjudul hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT X. Pada penelitian tersebut dilakukan pada 42 karyawan produksi, berdasarkan hasil analisis *product moment* pada penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dan skor keterikatan karyawan. Pada penelitian ini sendiri menjelaskan bahwa salah satu cara untuk dapat meningkatkan keterikatan karyawan yakni dengan membuat karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap kesejahteraan karyawannya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni menggunakan perawat dan karyawan produksi pada perusahaan X sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan tetap pada perusahaan PT X yang memenuhi kriteria peneliti.

Hubungan yang terdapat pada penelitian ini yakni variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 yang mana menunjukkan hubungan yang tergolong dalam kategori kuat dan belum mencapai kategori sangat kuat. Hal tersebut karena persepsi dukungan organisasi bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keterikatan karyawan tetapi juga dipengaruhi faktor-faktor pendukung keterikatan kerja yang lainnya, yang mana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan dapat berupa *job resource* dan *personal resource*. Pada *Job resource* mengacu pada aspek lingkungan yang terdiri dari fisik, sosial dan juga organisasional, faktor *personal resource* terdiri dari keadaan psikis karyawan (Bakker, 2011). Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu *job resource*, yang mana dengan adanya persepsi dukungan organisasi akan muncul keterikatan karyawan yang dapat mencapai tujuan dari perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008). Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan variasi pengaruh dari variabel keterikatan karyawan oleh variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 36,8%. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel keterikatan karyawan hanya dipengaruhi sebesar 36,8% dari variabel persepsi dukungan organisasi dan sebesar 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti *personal resource* dan lainnya.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X. Jumlah responden dalam penelitian ini yakni 45 karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan PT X dengan menggunakan skala persepsi dukungan organisasi Rhoades dan Eisenberger (2002) yang mana terdapat tiga dimensi yakni keadilan, dukungan dtasan, dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan serta skala keterikatan karyawan Schaufeli dan Bakker (2002) yang mana terdiri dari tiga dimensi antara lain semangat, dedikasi, serta fokus. penelitian ini memiliki hipotesis 'terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT X'. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan signifikan sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil dari uji korelasi *product moment* ini dilakukan dengan bantuan dari *software SPSS 25,0 for windows*, selain itu hubungan korelasi antar kedua variabel pada penelitian ini termasuk dalam kategori kuat serta memiliki arah positif dan serah.

### Saran

Berdasarkan hasil pada penelitian yang telah dilakukan di perusahaan PT X, terdapat beberapa saran yang peneliti berikan diantaranya yakni :

#### a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan serta saran agar dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan sehingga dengan begitu persepsi dukungan organisasi yang karyawan dapatkan juga dapat meningkat, hal-hal yang dapat diberikan serta dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yakni dengan adanya pemberian pelatihan bagi karyawan, terbuka terkait kebijakan promosi, terbuka terkait adanya kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi.

#### b. Bagi Karyawan

Bagi reponden, berdasarkan hasil data pada penelitian ini sendiri, diharapkan dapat dijadikan acuan agar dapat mempertahankan tingkat keterikatan karyawannya. Perusahaan serta karyawan harus sama-sama memberikan hal-hal yang positif agar dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas dari perusahaan itu sendiri.

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya difokuskan pada variabel persepsi dukungan organisaasi dan variabel keterikatan karyawan, oleh karena itu peneliti tidak dapat mengungkapkan serta menjelaskan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan keterikatan karyawan karena keterbatasan yang dialami oleh peneliti, oleh karena itu harapan kedepannya kepada peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam jumlah subjek oleh karena itu diharapkan pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dapat memberikan jumlah subjek yang lebih banyak atau lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, A., & Pangil, F. (2017). Antecedents and consequences of employee engagement: A conceptual study. *IOSR Journal of Business and Management*,19(06),54–67. <https://doi.org/10.9790/487x-1906065467>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi: Edisi 2* (edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*,20(4),265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*,13(3),209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Giustina, F., I., & Mulyana, O., P. (2015). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kesesuaian peran kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan bagian produksi PT.Brata Indonesia (Persero). *Jurnal Karakter*, 4(2), 1–6.
- Hasanah, D. B. (2019). *Karyawan pada karyawan produksi PT X Diah Budiarti Hasanah Meita Santi Budiani Abstrak*. 1–7.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015). Effective

employee engagement and organizational success: A case study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 161–168.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.350>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotonal intelegence, job burnout pendekatan dalam melihat turnover itention*. Deepublisher.

Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2018). *Manufaktur Jadi Penopang Utama Ekonomi*.  
<https://kemenperin.go.id/artikel/18978/Manufaktur-Jadi-Penopang-Utama-Ekonomi>

Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2020). *Manufaktur Bertahan dan Tumbuh saat Dihantam Pandemi*.  
<https://www.kemenperin.go.id/artikel/22283/Sektor-Manufaktur-Bertahan-dan-Tumbuh-Saat-Dihantam-Pandemi>

Kurniawan, B. W., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada karyawan Pt. X. *Empati*, 5(4), 732–737.

Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1–7.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.  
<https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>

Putrie, F., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior (Ocb) pada karyawan Pt. Pertamina Upms V Surabaya. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 3(2), 141. <https://doi.org/10.26740/jptt.v3n2.p141-148>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Robbins, S.p., & Judge, T. . (2015). *Perilaku organisasi*. (R. Saraswati & F. Sirait, penerjemah). Penerbit Salemba Empati.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.  
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>