PERANAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA

ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARD JOB SATISFACTION

Rooswita Santia Dewi S.Psi, M.Si, Psikolog
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jalan A. Yani Km 36,00 Banjarbaru Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia
Email: rooswita_santia_dewi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perananperceived organizational support terhadapkepuasan kerja. Subjek pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling, yakni teknik pengambilan sampel dengan karakteristik tertentu. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang terdiri dari skala perceived organizational support dan kepuasan kerja.Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan adanya peranan perceived organizational supportterhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 1% sedangkan 99% sisanya sumbangan dari faktor lain selain perceived organizational support.Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan terdapat peranan perceived organizational supportterhadap kepuasan kerjakaryawan.

Kata Kunci:*perceived organizational support*, kepuasan kerja, karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a role of perceived organizational support toward job satisfaction. Subjects in this study amounted to 50 people. The sampling technique used was purposive sampling technique, the technique of sampling with particular characteristics. Methods of data collection using questionnaires consisting of a scale of perceived organizational support and job satisfaction. Simple linear regression test results indicate the role of perceived organizational support on job satisfaction with the effective contribution of 1%, while the remaining 99% contribution from factors other than perceived organizational support. Based on the research results can be concluded there is the role of perceived organizational support toward employee job satisfaction.

Keywords:*perceived organizational support,job satisfaction, employee*

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan organiasi.Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan serta performansi kerja yang bagus akan mendukung kinerja suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dengan organisasi kerja lain (Wartana, 2011).Kualitas SDM yang rendah adalah sebagai cerminan pekerja akan mempunyai produktivitas rendah. Padahal produktivitas kerja telah menjadi salah satu faktor penting dan strategis dalam dunia industri (Mularsono dalam Jannatin dan Hadi, 2012).

Karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, persepsi yang dimiliki oleh karyawan inilah yang sering juga disebut dengan *Perceived Organi-zational Support (POS)*, yang mana *POS* juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan

akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dalam sebuah organisasi, terdapat fenomena permasalahan yang sering muncul yang mana organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada. Seringkali hal ini terkait dengan Kepuasan Kerja, yang mana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan ini merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini akan tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik dari karyawan (Kartika & Kaihatu, 2010).

Kepuasan Kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi, akan selalu dikaitkan dalam sebuah konteks yang lebih luas yaitu kinerja. Seperti dalam *Performance-Satisfaction-Effort Loop*, yang mana terdapat hubungan sebab akibat yang muncul dengan adanya kinerja yang lebih baik, akan mengarah ke penghargaan secara ekonomi, sosiologi, dan psikologi yang lebih tinggi bagi karyawan. Dengan adanya penghargaan yang dirasa adil dan cukup, akan timbul kepuasan yang akan mengarah kepada peningkatan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh kepada usaha yang dilakukan karyawan dan akan kembali berpengaruh kepada kinerja karyawan (Newstrom, 2007).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai peranan *perceived organizational support*terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini terdapat peranan*perceived organizational support*terhadap kepuasan kerjakaryawan.

METODE PENELITIAN

Subjek pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. Energi Batubara Lestari bagian produksi. Pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Arikunto, 2010). Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Energi Batubara Lestari bagian produksi. Adapun skala yang digunakan adalah skala *perceived organizational support*, skala kepuasan kerja, dan skala produktivitas kerja.

Skala *perceived organizational support*disusun berdasarkan bentuk-bentuk*perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), meliputi(1) rasa keadilan;(2) dukungan atasan; dan (4) penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan.Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Burt (dalam As'ad, 2003), meliputi (1) pekerjaan itu sendiri; (2) mutu pengawasan dan pengawas; (3) rekan kerja; (4) promosi; (5) gaji yang diterima; (6) kondisi kerja; (7) perusahaan dan manajemen; (8) keuntungan bekerja di perusahaan tersebut; dan (9) pengakuan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian dilakukan pada 02 Mei 2016. Penelitian dilaksanakan di PT. Energi Batubara Lestari. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara tidak langsung, yakni dengan menyerahkan skala penelitian kepada HRD. Cara penskoringan skala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan *favorable* yaitu nilai 4 untuk respon jawaban sangat setuju dan nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan *unfavorable*.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel *perceived organizational support*:

Tabel 1.Distribusi Kategorisasi Data Variabel *Perceived Organizational Support*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Peceived Organizational Support	X < 94	Rendah	-	-
	94 ≤ X < 141	Sedang	17	34 %
	141 ≤ X	Tinggi	33	66 %

Hasil kategorisasi subjek terhadap respon skala *perceived organizational support* menunjukkan tidak ada subjek yang merespon skala *perceived organizational support* dalam kategori rendah, sedangkan sebanyak 17orang (34%) merasakan *perceived organizational support* dalam kategori sedang, dan sebanyak 33 orang (66%) merasakan *perceived organizational support* dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Energi Batubara Lestari memiliki *perceived organizational support* yang tinggi pada perusahaan.

Tingginya persepsi dukungan organisasiyang dimilikikaryawan menunjukkan bahwa para karyawan mengganggap perusahaan telah menunjukkan sikap kepedulian terhadap kontribusi yang telah mereka berikan. Sikap kepedulian yang ditunjukkan seperti pengambilan keputusan yang adil dalam menentukan pembagian sumber daya, keadilan yang berkaitan dengan aturan-aturan formal, kebijakan bagi karyawan, memperlakukan

karyawan dengan hormat dan bermartabat, serta adanya perhatian dan dukungan dari atasan.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel kepuasan kerja:

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Kerja	X < 48	Rendah	-	-
	48 ≤ X < 72	Sedang	23	46 %
	72 ≤ X	Tinggi	27	54 %

Hasil kategorisasi subjek terhadap respon skala kepuasan kerja menunjukkan tidak ada subjek yang merespon skala kepuasan kerja dalam kategori rendah, sedangkan sebanyak 23 orang (46%) merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 27 orang (54%) merasakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Tranggono dan Kartika (2008) yang mengatakan kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalaninya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya.

Berikut hasil uji normalitas dan hasil uji linearitas pada variabel *perceived organizational support* dan produktivitas kerja:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Perceived Organizational Support	Normal (p= 0,200)	Tidak Linear (p=0,513)
Kepuasan Kerja	Normal (p= 0,065)	

Berdasarkan uji normalitas, diketahui nilai signifikansi untuk skala *perceived organizational support* sebesar 0,200 (>0,05), sedangkan nilai signifikansi untukkepuasan kerja sebesar 0,065 (<0,05). Maka, dapat disimpulkan bahwa data skala *perceived organizational support*dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Pada uji linearitas nilai signifikansi didapatkan sebesar 0,513 (>0,05). Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang liniear antara variabel *perceived organizational support*dengankepuasan kerja.

Berikut hasil uji regresi pada variabel *perceived organizational support* dan kepuasan kerja:

Tabel 6. Hasil Uji RegresiLinier Sederhana

Variabel	P	Sig.	r^2
Perceived Organizational Support Kepuasan Kerja	0,102	0,479	0,010

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan nilai sebesar r = 0,102 dengan taraf signifikansi 0,479. Hal ini menunjukkan terdapatperanan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support*terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Han, S.T. (2012) yang menjelaskan bahwa bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Paille, P. (2010), Hidayat, Hamid, dan Ruhana (2013), dan Christian, L.Y. (2015) yang menjelaskan bahwa POS dan kepemimpinan situational memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,010 menunjukkan besaran sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadapproduktivitas kerja yaitu sebesar 1%. Temuan ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pada karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan terhadapkepuasan kerja. Sementara 99% sumbangannya lainnya kemungkinan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

SIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah terdapat peranan yang positif antara *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja (r = 0,102; p < 0,05). Nilai r = 0,102 yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi peranan *perceived organizational support*terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Energi Batubara Lestari termasuk dalam kategori kecil.Sumbangan efektif *perceived organizational support*terhadap kepuasan kerja diketahui sebesar 1% dengan demikian 99% lainnya merupakan sumbangan faktor-faktor diluar *perceived organizational support*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support*bukan merupakan satu-satunya faktor yang berperan terhadap kerja kerja pada karyawan PT. Energi Batubara Lestari.

Adapun saran yang sesuai dengan penelitian ini antara lain adalah untuk karyawan, hendaknya menyadari segala tugas dan tanggung jawabnya, sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam diri untuk berusaha melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai suatu tanggung jawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan dalam penyelesaian tugas tersebut.

Untuk perusahaan, sebaiknya meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan karyawan terutama pada aspek penghargaan dan kondisi pekerjaan terkait dengan gaji, tunjangan, bonus, promosi jabatan, dan pelatihan/pengembangan diri pada karyawan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang yang nyaman dan aman bagi karyawan..

Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan kepada peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama agar dapat menambah faktor-faktor yang belum terungkap dalam penelitian ini. Selain itu disarankan agar lebih melakukan koordinasi yang baik dengan pihak perusahaan agar saat pengambilan data berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M, 2003, *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty

Christian, L.Y. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *Jurnal Manajemen*. *Vol.03 No.01*. Diakses tanggal 22Juli 2016 darihttp://download.portalgaruda.org/article.php?article=295492&val=6509&title=Pengaruh%20Perceived%20Organizational%20Support%20dan%20Kepemimpinan%20Situational%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja%20Karyawan%20Toko%20Buku%20Uranus

Eisenberger, R., Ivan, L.S., Linda, R., Florence, S., & Christian, V. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied PsychologyVol.87 No.3*. Diakses tanggal 19 Februari 2016 dari http://www.psychology.uh.edu/faculty/eisenberger/files/02_perceived_supervisor_support.pdf.

Eisenberger, R., Robin H., Steven, H., & Debora, S. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied PsychologyVol.71 No.03*. Diakses tanggal 02 Februari 2016 dari http://eisenberger.psych.udel.edu/files/22_Perceived_Organizational_Support.pdf.

Han, S.T. 2006. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen danKewirausahaan*.*Vol.14 No.02*.Diaksestanggal 22 Juli darihttp://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/2842/2549

Hidayat, Hamid, dan Ruhana.2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.*Vol.04 No.02*. Diakses tanggal 22 Juli 2016 dari http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/2842/2549

Jannatin, M.K., & Cholichul, Hadi. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality Of Work Life)* Terhadap Prokdutivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.01 No.02*. Diakses tanggal 16 Februari 2016 dari http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207_13v.pdf.

Paille, P. 2010. Support, trust, Satisfaction, Intent do Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organizational Analyzis*.*Vol.18 No.01*.Diakses tanggal 22 Juli 2016 darihttp://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/2842/2549

Wartana, I.M.H. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan & Pariwisata Vol.1 No.1*. Diakses tanggal 19 Februari 2016 dari http://www.triatmajaya.triatma-mapindo.ac.id/files/journals/2/articles/16/public/16-59-1-PB.pdf.