

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PELINDO III
(PERSERO) CABANG BANJARMASIN**
*THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK
ENGAGEMENT OF THE EMPLOYEE AT PT PELINDO III (PERSERO) BRANCH
BANJARMASIN*

Linda Dwi Pertiwi¹, Ermina Istiqomah² dan Rika Vira Zwagery³

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jalan Ahmad Yani Km. 36,00, Banjarbaru, 70714, Indonesia*

E-mail: linda.dwipertiwi@yahoo.com

No. Handphone : 089691825279

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 129 orang karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin yang ditentukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan kerja. Metode analisis data menggunakan uji korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai $r = 0,460$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$), yang artinya terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Nilai korelasi (r) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja. Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja adalah sebesar $21,2\%$, sedangkan $78,8\%$ sisanya adalah dari faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisa tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dapat diterima.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

This study was purposed to find out the relationship between perceived organizational support and work engagement of the employee at PT Pelindo III (Persero) Branch Banjarmasin. The subject in this research as many as 129 employees are determined by simple random sampling technique. Method of the data collection is using a research instrument such as perceived organizational support scale and work engagement scale. Method of the data analysis is using the product moment correlation test from Karl Pearson. Based on the result of correlation test was obtained the value $r = 0,460$ and the significance level is $0,000$ ($p < 0,05$), and it means that there is the relationship between perceived organizational support and work engagement. The positive correlation value (r) showed that when the perceived organizational support become higher, then it shall make work engagement become higher, otherwise the lower perceived organizational support than the lower work engagement. The relationship between perceived organizational support and work engagement was $21,2\%$ while the remaining $78,8\%$ were from other factors are not examined in this research. The result of the analysis proved that the hypothesis that stating the existence of the relationship between perceived organizational support and work engagement was accepted.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Engagement, Employee

Suatu perusahaan yang mampu bertahan dan menjadi yang terbaik dalam dunia persaingan tentunya tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan faktor sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai suatu penggerak dalam proses mempertahankan, mengarahkan dan mengembangkan suatu perusahaan (Julita dan Andriani, 2017).

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang proaktif, menunjukkan inisiatif, dapat bertanggung jawab terhadap perkembangan keprofesionalitasan diri mereka dan berkomitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang penuh semangat, berdedikasi dalam bekerja, dan menghayati diri dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga, agar suatu perusahaan dapat berkembang serta dapat melalui masa-masa yang sulit, maka perusahaan juga membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010).

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan pikiran yang positif dan penuh yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker dan Leiter, 2010). Menurut Albrecht, keterikatan kerja adalah suatu keadaan motivasi yang positif dan berenergi yang berkaitan dengan pekerjaan serta keinginan murni karyawan untuk memberikan kontribusi peran kerja dan kesuksesan organisasi (Ramdhani dan Sawitri, 2017).

Menurut Bakker dan Leiter (2010), ketika karyawan merasakan adanya keterikatan pada pekerjaannya, maka karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang lebih menantang. Karyawan juga ingin mencapai suatu keberhasilan, sehingga karyawan menunjukkan adanya komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. Perusahaan perlu menyadari bahwa adanya keterikatan kerja tidak dapat muncul begitu saja, sehingga keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan-dukungan organisasi (Ramdhani dan Sawitri, 2017). Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi maka akan memberikan suatu dampak yang positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya (Mustika dan Rahardjo, 2017).

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) mendefinisikan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah suatu keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Abed dan Elewa (2016), persepsi dukungan organisasi adalah sejauhmana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai jasa mereka dan mempertimbangkan peran karyawan, serta sejauh mana kebutuhan karyawan akan dipenuhi oleh organisasi.

Menurut Julita dan Andriani (2017), perusahaan yang memperhatikan dan menghargai kinerja karyawan

dengan cara memberikan penghargaan baik dalam bentuk pengakuan, promosi jabatan, maupun kompensasi dapat membuat karyawan menunjukkan perilaku-perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Murthy (2017), ketika karyawan merasakan adanya persepsi dukungan organisasi, hal tersebut dapat memperkuat evaluasi kognitif dan emosional karyawan terhadap pekerjaan, sehingga mendorong karyawan untuk terikat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini adalah suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian (Sugiyono, 2009).

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin dengan jumlah sebanyak 194 orang karyawan. Sedangkan untuk sampel pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin dengan jumlah sebanyak 129 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yang memiliki arti yaitu penentuan sampel ditentukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dari populasi (Sugiyono, 2017).

Metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skala yang meliputi skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan kerja yang disusun dari dimensi-dimensi persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Skala persepsi dukungan organisasi dibuat berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu: (1) Keadilan, (2) Dukungan Supervisor, dan (3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan. Sedangkan skala keterikatan kerja dibuat berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) yaitu: (1) *Vigor*, (2) *Dedikasi*, dan (3) *Absorption*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi *Pearson product moment* bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 September 2018 – 28 September 2018 dengan cara menyebarkan skala penelitian kepada sampel penelitian yang berjumlah 129 orang karyawan. Prose pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan didampingi salah satu karyawan HRD PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

Penskoringan skala penelitian dilakukan dengan cara 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 ini adalah kategorisasi data penelitian pada variabel persepsi dukungan organisasi.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 102$	Rendah	0	0 %
$102 \leq X < 153$	Sedang	50	38,76%
$153 \leq X$	Tinggi	79	61,24%

Berdasarkan uraian tabel kategorisasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek yang memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori rendah, 50 subjek (38,76%) yang memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori sedang dan 79 subjek (61,24%) yang memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori tinggi.

Berikut ini adalah kategorisasi data penelitian pada variabel keterikatan kerja.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 100$	Rendah	0	0 %
$100 \leq X < 150$	Sedang	40	31,00%
$150 \leq X$	Tinggi	89	69,00%

Berdasarkan uraian tabel kategorisasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek yang memiliki keterikatan kerja pada kategori yang rendah, 40 subjek (31,00%) yang memiliki keterikatan kerja pada kategori sedang dan 89 subjek (69,00%) yang memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi.

Berikut adalah hasil uji normalitas dan hasil uji linearitas pada data variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja

Variabel	Uji	Uji
	Normalitas	Linearitas
Persepsi Dukungan Organisasi	Normal ($p = 0,177$)	Linear
Keterikatan Kerja	Normal ($p = 0,200$)	($p = 0,000$)

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi adalah sebesar 0,177 dan nilai signifikansi untuk variabel keterikatan kerja adalah sebesar 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut, maka nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi data variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja berdistribusi dengan normal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan yang linear dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Berikut ini adalah hasil uji korelasi pada variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja

Variabel	Hasil Analisis Korelasi (r)	Sig.
Persepsi Dukungan Organisasi Keterikatan Kerja	0,460	0,000

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebesar $r = 0,460$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin yang berkorelasi secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dikatakan diterima, yaitu berupa adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Nilai korelasi (r) positif pada hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan

keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dan sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Mujiasih (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Selain itu, menurut penelitian Abed dan Elewa (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan *organizational citizenship behavior* para staf perawat di rumah sakit.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,460. Hasil tersebut menunjukkan signifikansi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dalam kategori sedang. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh r^2 ($0,460^2$) = 0,212. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja sebesar 21,2%, sedangkan 78,8% sumbangan lainnya dipengaruhi oleh faktor yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adanya kemungkinan dari faktor lainnya yang tidak diketahui pada penelitian ini, seperti adanya faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Rothmann dan Jordaan (2006) yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Selanjutnya menurut ArunKumar dan Renugadevi (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah karakteristik pekerjaan, penghargaan dan pengakuan, serta keadilan distributif dan prosedural. Selain itu menurut Bakker dan Demerouti (2008) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah sumber daya pribadi yang terdiri dari efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi dan optimisme.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Hubungan positif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin, dan sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan uji korelasi didapatkan hasil yang menunjukkan signifikansi hubungan korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja yang termasuk dalam kategori sedang. Sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebesar 21,2%, sedangkan 78,8% merupakan sumbangan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja.

Ada pula saran yang sesuai dengan penelitian ini bagi subjek penelitian yaitu agar mampu mempertahankan dan meningkatkan keterikatan kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterikatan kerja adalah dengan meyakini bahwa perusahaan menghargai segala kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, dengan kata lain yaitu dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan memiliki semangat yang positif dalam bekerja dan lebih terikat dengan pekerjaannya.

Bagi pihak perusahaan yaitu PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dalam memberikan perhatian kepada para karyawannya yaitu dengan cara memberikan dukungan-dukungan organisasi baik itu dalam hal interaksi maupun pekerjaan seperti keadilan, dukungan atasan, pujian, penghargaan, pengakuan, promosi jabatan, kompensasi dan keamanan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengangkat tema penelitian yang serupa, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti faktor tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, karakteristik pekerjaan, penghargaan dan pengakuan, keadilan distributif dan prosedural, serta sumber daya pribadi yang terdiri dari efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi dan optimisme. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengontrol situasi pada saat pengisian skala penelitian karena dapat berpengaruh terhadap jawaban subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals. *IOSR (International /Organization of Science Research Journal of Nursing and Health Science*, 5(4), 113-123. doi: 10.9790/1959-050405113123
- ArunKumar, K., & Renugadevi, R. (2013). Antecedents and consequences of employee engagement – a hypothetical approach. *Journal of Business and*

- Management (IOSR-JBM), 9(3), 52-57. Retrieved from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol9-issue3/G0935257.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(1), 208-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. Retrieved from http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/22_Perceived_Organizational_Support.pdf
- Julita, S., & Andriani, J. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 16(1), 40-53. Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/13182>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi UNDIP*, 14(1), 40-51. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/download/9797/7865>
- Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 738-740. Retrieved from <http://www.allresearchjournal.com/archives/2017/vol3issue5/PartK/3-5-140-492.pdf>
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh perceived organizaational support terhadap employee engagement dan organizational citizenship behavior (studi pada staf medis rumah sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 9-15. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1810/2192>
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. x di bogor. *Jurnal EMPATI: Karya Ilmiah S1 UNDIP*, 6(1), 199-205. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiJ5_aznPbZAhXBk5QKHeEhC_4QFggsMAA&url=https%3A%2F%2Fjournal3.undip.ac.id%2Findex.php%2Fempati%2Farticle%2FviewFile%2F15211%2F14707&usq=AOvVaw0-xvMH9ELotZ1UUtU407sL
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academics staff in south african higher education institutions. *Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87-96. Retrieved from <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/download/247/244>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.