

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA

Rifa Faadhilah Rianti¹, Adang Widjana²

Email : rfdhlht@yahoo.com
awidjana@yahoo.co.id

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

This esearch was conducted at PT Industri Telekomunikasi Indonesia. The research study to analyze influence Perceived organizational support, Job involvement to Employee engagement. The method used in study is descriptive and verification with quantitative. In this study using the likert measurement scale using a questionnaire. This study was conducted on 85 employees at PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Data collecting techniques using documentations & questionnaires. Analysis of data used using the SPSS20 program.

The result showed that there was R value 0.972 R Square 0.945. The formula of this regression analysis is $Y = 3.081 + 0.610X_1 + 0.284X_2$, means perceived organizational support & job involvement have an effect to employee engagement.

Keyword: Perceived organizational support, Job involvement, Employee engagement

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Tujuannya adalah mengetahui & menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi & keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif & vertifikatif pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan skala likert dari kuesioner. Penelitian dilakukan kepada 85 karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Teknik pengumpulan data dokumentasi & kuesioner. Pengolahan data menggunakan SPSS20.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh didapatkan R 0.972 & R Square 0.945. persamaan regresi linear berganda $Y = 3.081 + 0.610X_1 + 0.284X_2$ itu artinya persepsi dukungan organisasi & keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja, Keterikatan Karyawan

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

PT Industri Telekomunikasi Indonesia atau yang lebih dikenal dengan sebutan PT INTI adalah BUMN yang berfokus dibidang telekomunikasi. Saat ini PT Industri Telekomunikasi Indonesia menjalankan orientasi bisnis baru menjadi industri solusi kesisteman, terutama sistem infokom & integrasi teknologi. PT Industri Telekomunikasi Indonesia meyakini keterikatan karyawan sebagai aset utama yang dibutuhkan untuk menjabarkan strategi & melaksanakan misi dalam rangka mewujudkan visi PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Keterikatan karyawan dapat dipengaruhi salah satunya dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dimana karyawan dapat menilai perilaku yang diterimanya dalam organisasi dengan kepedulian yang diterimanya dilingkup organisasi tersebut tentunya akan membuat karyawan bekerja lebih giat diperusahaan tersebut & tidak memiliki rasa ingin mencari lapangan kerja baru. Serta keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki peran aktif & bangga akan pekerjaannya akan berusaha meningkatkan kinerjanya & cenderung akan memiliki rasa keterikatan pada perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja & keterikatan karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
2. Seberapa besar pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
3. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.

TUJUAN MASALAH

1. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja & keterikatan karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Eisenberger & Rhoades dalam Haekal (2016) berpendapat bahwasanya persepsi dukungan organisasi sebagai pandangan/penilaian karyawan atas yang dirasakannya didalam organisasi yang berupa dukungan, kepedulian, kontribusi serta kesejahteraan.

Eisenberger & Rhoades (2002) dalam S Nuraini (2012) menyatakan ada empat indikator untuk mengukur persepsi dukungan organisasi:

1. Keadilan
2. Dukungan atasan
3. Penghargaan
4. Kondisi kerja

KETERLIBATAN KERJA

Robbins & Judge (2011) berpendapat bahwasanya keterlibatan kerja sebagai anggapan karyawan bahwa pekerjaan yang dikerjaannya wajib diprioritaskan tanpa paksaan dari siapapun.

Judge T A & Robbins S P (2012) menyatakan indikator:

1. Aktif berpartisipasi
2. Pekerjaan sebagai hal penting
3. Pekerjaan sebagai harga diri

KETERIKATAN KARYAWAN

S Abraham (2012) menyatakan Keterikatan Karyawan sebagai tingkat kepuasan kerja pada individu serta hubungan emosional dengan kesuksesan individu yang menghasilkan produktivitas serta inovasi-inovasi baru dalam bekerja.

Macey W H, Schneider B, Barbera K M & Young SA (2009) menyatakan ada empat indikator untuk mengukur keterikatan karyawan:

1. Kegigihan
2. Proaktif
3. Perluasan peran
4. Adaptabilitas

Menurut Glen Weaver dalam Isniar Budiarti, Deden A Wahab dan Sri Widodo Soedarso (2018) bahwa ada beberapa faktor:

1. Individu

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan yang datang dari diri individu itu sendiri. faktor individu terbagi menjadi *resiliensi*, emosional *itelegence*.

2. Organisasi

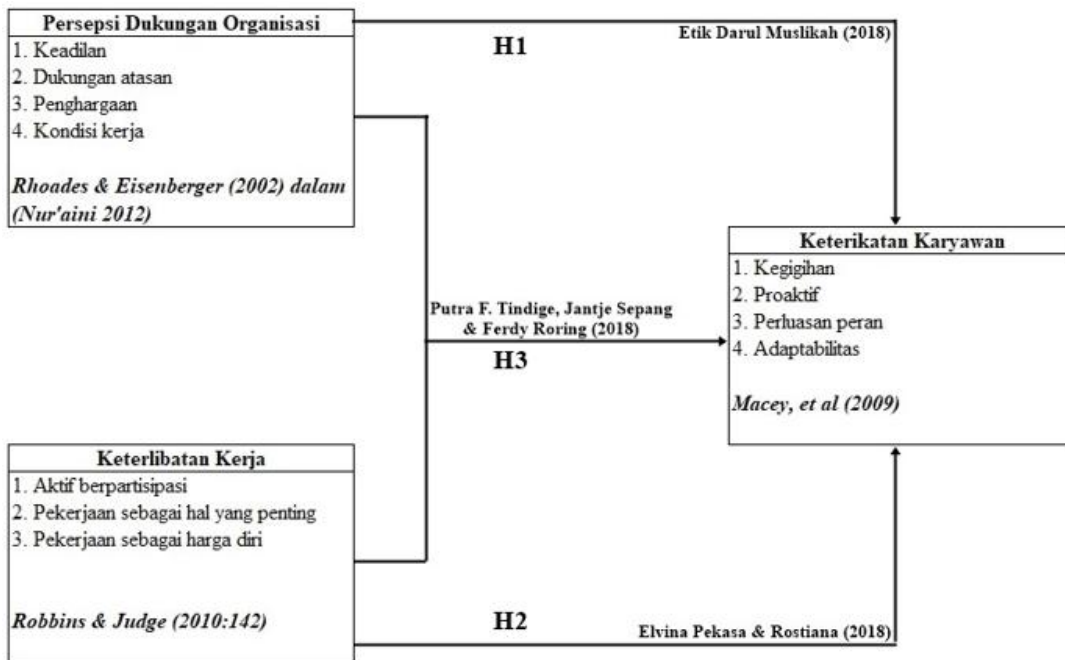
Faktor organisasi merupakan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan yang datangnya dari lingkungan organisasi. Faktor organisasi tersebut terbagi menjadi *culture* dan *leadership*..

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Metode Penelitian

Objek Penelitian	Persepsi Dukungan Organisasi
	Keterlibatan Kerja
	Keterikatan Karyawan
Unit Analisis	PT Industri Telekomunikasi Indonesia
Unit Observasi	Karyawan yang bekerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia
Metode Penelitian	Metode Deskriptif & Verifikatif
Metode Analisis	Regresi Linear Berganda
Pengujian Hipotesis	Uji T (Parsial) & Uji F (Simultan)

DESAIN PENELITIAN



Gambar 1. Desain Penelitian

HASIL PENELITIAN

ANALISIS DESKRIPTIF

- Persepsi Dukungan Organisasi**
hasil rekapitulasi menunjukkan bahwasanya skor tertinggi berada pada indikator penghargaan sebesar 57,41% & skor terendah berada pada indikator kondisi kerja dengan persentase 49,06% sedangkan nilai persentse total yang didapat sebesar 53,25% yang termasuk kedalam kategori cukup dengan persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 46,75%
- Keterlibatan Kerja**
hasil rekapitulasi menunjukkan bahwasanya skor tertinggi berada pada indikator aktif berpartisipasi sebesar 64,16% & skor terendah berada pada indikator pekerjaan sebagai hal yang penting dengan persentase 54,18%. sedangkan nilai persentse total yang didapat sebesar 57,75% yang termasuk kedalam kategori cukup dengan persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 42,25%
- Keterikatan Karyawan**
hasil rekapitulasi menunjukkan bahwasanya skor tertinggi berada pada indikator proaktif sebesar 58,04% & skor terendah berada pada indikator perluasan peran dengan persentase 50,24% sedangkan nilai persentse total yang didapat sebesar 55,76% yang termasuk kedalam kategori cukup dengan persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 44,24%.

ANALISIS VERIFIKATIF

Hasil analisis regresi linear berganda:

- Konstanta (α) = 3.081
Konstanta (α) sebesar 3.081 menunjukkan bahwa jika karyawan merasakan Persepsi Dukungan Organisasi & Keterlibatan Kerja, maka keterikatan karyawan masih tetap ada sebesar 3.081 satuan
- Koefisiensi β_1 Persepsi Dukungan Organisasi = 0.610
Bahwasanya ketika persepsi dukungan orgaanisasi mengalami kenaikan, akan menaikkan keterikatann karyawan sebesar 0.610
- Koefisiensi β_2 Keterlibatan Kerja = 0.284
Bahwasanya ketika keterlibatan kerja mengalami kenaikan, akan menaikkan keterikatann karyawan sebesar 0.284

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.32618023
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.773
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan Sig. sebesar 0.773, hasil $0.773 > 0.05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

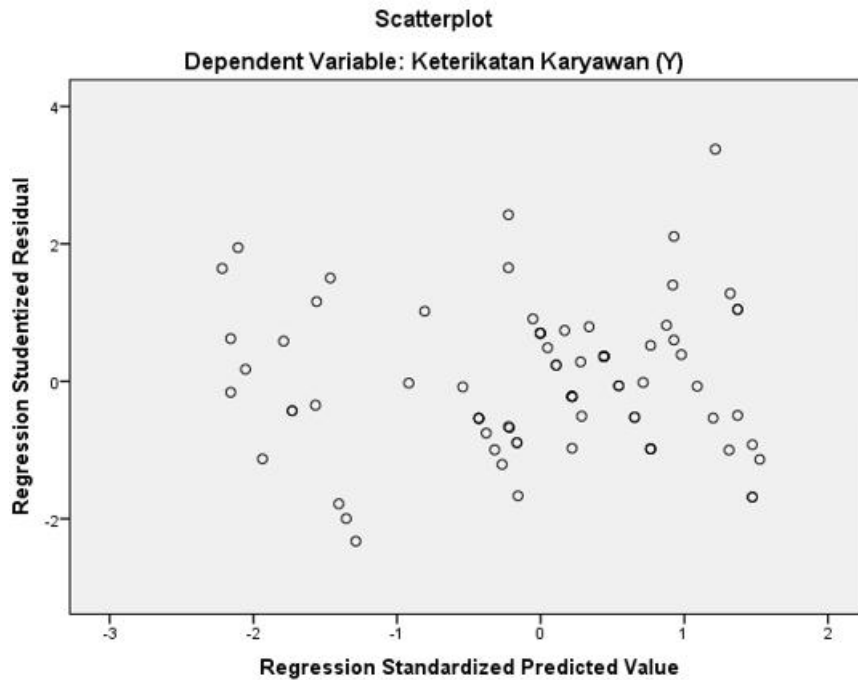
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.081	.722		4.264	.000		
	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	.610	.060	.702	10.130	.000	.139	7.198
	Keterlibatan Kerja (X2)	.284	.069	.285	4.104	.000	.139	7.198

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan VIF 7.198, hasil $7.198 < 10$ & tolerance $0.139 > 0.10$ dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Gambar diatas menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

- a. X_1 Persepsi Dukungan Organisasi
Tingkat korelasi hasil pengujian uji analisis korelasi *Pearson* yakni sebesar 0.966 artinya memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi terhadap Keterikatan Karyawan & nilai korelasi bertanda positif.
- b. X_2 Keterlibatan Kerja
Tingkat korelasi hasil pengujian uji analisis korelasi *Pearson* yakni sebesar 0.936 artinya memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi terhadap Keterikatan Karyawan & nilai korelasi bertanda positif.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil mununjukkan Rsquare 0.945 dapat disimpulkan artinya berpengaruh 94,5%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Parsial

Tabel 4. Analisis Regresi Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.081	.722		4.264	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	.610	.060	.702	10.130	.000
	Keterlibatan Kerja (X2)	.284	.069	.285	4.104	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan:

Persepsi dukungan organisasi : $T_{hitung} 10.130 > T_{tabel} 1.992$

Keterlibatan kerja : $T_{hitung} 4.104 > T_{tabel} 1.992$

Itu artinya $H_1 H_2$ diterima

H_1 : persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan

H_2 : keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan

Simultan

Tabel 5. Analisis Regresi ANOVA

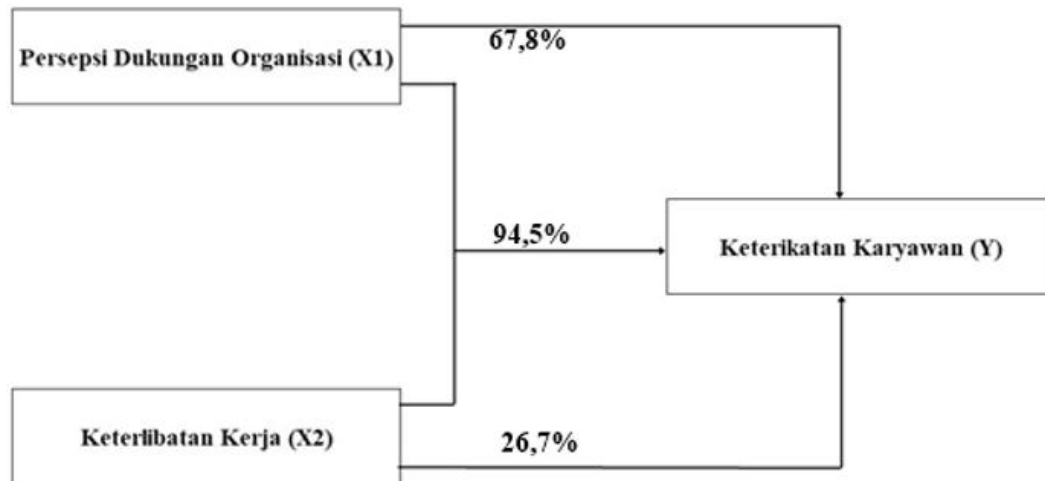
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2549.512	2	1274.756	707.549	.000 ^b
	Residual	147.735	82	1.802		
	Total	2697.247	84			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Sumber: Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan $F_{hitung} 707.549 > F_{tabel} 3.11$ Itu artinya H_3 diterima.



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan variabel yang diteliti di PT Industri Telekomunikasi Indonesia sudah cukup.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh 67.8% terhadap keterikatan karyawan.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh 26.7% terhadap keterikatan karyawan.
4. Persepsi dukungan organisasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh 94.5% terhadap keterikatan karyawan

Saran

1. Diharapkan PT Industri Telekomunikasi Indonesia lebih meningkatkan persepsi dukungan organisasi secara lebih optimal dengan memperhatikan kondisi kerja.
2. Diharapkan PT Industri Telekomunikasi Indonesia lebih memperhatikan dukungan atasan & kondisi kerja untuk memelihara hubungan baik antar sesama karyawan & atasan.

3. Diharapkan karyawan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan sebagai hal yang penting untuk di prioritaskan dengan memberikan usaha yang optimal.
4. Diharapkan karyawan tidak segan untuk memperluas perannya dengan memperhatikan rekan kerja yang kemungkinan ada pekerjaan yang bisa dibantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Haekal. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja & Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja PT Karya Lestari Samarinda. Psikoborneo.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab & Sriwidodo Soedarso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Judge T A & Robbins S P. 2011. Organizational Behavior. New Jersey Pearson Education.
- Macey W H, Schneider B, Barbera K M & Young SA. 2009. Employee engagement Tool for Analysis, Practice & Competitive Advantage.
- S Abraham. 2012. Job Satisfaction as an Antecedent to Employee engagement. SIES Journal of Management.
- S Nuraini. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi & Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior PT Telkom Jember. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Veithzal, Deddy Mulyadi & Rivai 2012. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.