

## **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry**

### ***Contribution Perceived Organizational Support On Work engagement Employees At PT. Panghegar Stone Quarry***

Yoga Hardianto<sup>(1\*)</sup> & Dewi Ratna<sup>(2)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Disubmit: 03 November 2021; Diproses: 04 November 2021; Diaccept: 26 Januari 2022; Dipublish: 02 April 2022

E-mail: yoga.hardianto@lecture.unjani.ac.id

#### **Abstrak**

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan, penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi. tentunya menjadi penting untuk mempelajari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja sehingga dapat mencapai hasil produksi yang tinggi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu penghayatan karyawan terhadap dukungan organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar *perceived organizational support* mempengaruhi karyawan panghegar stone quarry. Teori yang digunakan dalam penelitian yaitu teori *perceived organizational support* menurut (Eisenberger, 2002) dan teori *work engagement* menurut (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif, metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling dimana menggunakan 35 karyawan panghegar quarry stone. Instrumen penelitian menggunakan *survey of perceived organizational support* yang disusun oleh Eisenberger (1986) yang sudah diadaptasi modifikasi dan memodifikasi alat ukur baku (UWES) yang dikembangkan oleh Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker (2002). Berdasarkan hasil pengujian hipotesa regresi sederhana diperoleh nilai signifikansi 0,001 artinya terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. nilai R<sup>2</sup> 0,429 artinya POS berpengaruh terhadap *work engagement* 42,9%.

**Kata Kunci:** Panghegar Stone Quarry; *Perceived Organizational Support*; *Work Engagement*

#### **Abstract**

*As a company engaged in mining, it is important for the company to have employees who have high work engagement. Of course, it becomes important to study the factors that can affect work involvement so as to achieve high production results. One of the factors that can affect work involvement is the appreciation of employees of organizational support. The purpose of study is to find out how much organizational support is felt to affect the employees of the Panghegar stone mine. The theory used this study is the theory of perceived organizational support according to (Eisenberger, 2002) and the theory of work engagement according to (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). This study uses an inductive approach and quantitative methods with the type of causality research. The sampling technique used is total sampling which uses 35 employees of Panghegar Quarry Stone. Instrument survey of perceived organizational support compiled by Eisenberger (1986) which has been adapted, (UWES) standard measuring instrument developed by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2002). Based on hypothesis testing using simple regression, a significance value of 0.001 was obtained, meaning that there was a significant influence on the perception of organizational support on job involvement. R<sup>2</sup> value of 0.429 means that POS has an effect on work engagement by 42.9%.*

**Keyword:** Panghegar Stone Quarry; *perceived organizational Support*; *Work engagement*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>

#### **Rekomendasi mensitasi :**

Hardianto, Y., & Dewi, R. (2022), Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (1): 1-6.

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai satu tujuan tertentu *Stephen Robbins* dalam buku (Achmad, 2007). Suatu organisasi berhasil mencapai tujuan-tujuannya tidak langsung terjadi begitu saja, melainkan banyak faktor yang menjadi pendorong keberhasilan itu terjadi. Organisasi juga memiliki simbiosis mutualisme dengan sumber daya manusia, simbiosis mutualisme merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

Penjelasan (Noe, 2004) bahwa suatu organisasi atau perusahaan melalui kebijakan-kebijakan, praktik dan sistem manajemen sumber daya manusia. Diharapkan mampu mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Demi mewujudkan keberhasilan organisasi, dapat dipengaruhi oleh karyawan dengan atasan. Karyawan yang diharapkan dapat berkontribusi dalam tercapainya keberhasilan organisasi ialah karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya secara semangat, penuh antusias dan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh dari atasan dapat dengan memperhatikan program dukungan organisasi untuk karyawannya. Dukungan organisasi yang dimaksud ialah keadilan, keterlibatan *supervisor* (pengawasan) dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja; pengakuan, gaji dan kesempatan promosi,

keamanan bekerja, peran stressor dan pelatihan.

Pentingnya organisasi memperhatikan keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya dan dukungan organisasi ialah diharapkan dapat membuat hubungan saling menguntungkan antara karyawan dengan atasan. Karyawan mendapatkan kesejahteraan hingga mengembangkan dirinya. Sementara perusahaan mendapatkan produktivitas hasil, salah satunya dengan tercapainya target produksi yang dikarenakan bagusnya kinerja karyawan.

Panghegar Quarry Stone yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan logam bukan mineral terus berusaha meningkatkan kualitas hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, Tetapi di masa pandemic Covid-19, perusahaan Panghegar Quarry Stone juga memiliki beberapa tantangan agar tetap terjadi saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dimasa pandemic Covid-19 ini ialah mengenai ketentuan pemerintah mengenai kebijakan jam kerja karyawan. Dimana pemerintah beberapa kali menetapkan ketentuan untuk merumahkan karyawan dan pengurangan jam kerja harian dalam jangka waktu tertentu. Salah satu cara perusahaan agar tetap berjuang di masa pandemic Covid-19 ini ialah dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, diharapkan adanya hubungan yang baik tersebut menjadikan karyawan semakin nyaman dalam bekerja dan perusahaan

tetap dapat memenuhi target produksi yang telah ditetapkan.

Cara perusahaan panghegar quarry stone dalam meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan di perusahaan ialah dengan memberikan dukungan kepada karyawan. Diharapkan dengan adanya dukungan tersebut, karyawan menjadi semakin bersemangat dan menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *manager*, Diperoleh hasil bahwa menurut manager terdapat kendala pada beberapa karyawan Panghegar *Quary Stone*. Kendala yang dimaksudkan ialah seputar keterlibatan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang sering kesiangan masuk kerja, tidak menuntaskan pekerjaannya dan ketika waktu kerja telah selesai karyawan ingin segera bergegas pulang.

Kemudian peneliti melakukan wawancara lebih lanjut mengenai keterlibatan kerja kepada 9 karyawan quarry. Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa 8 dari 9 karyawan tersebut merasa bahwa kurang semangat apabila sedang melakukan pekerjaannya ada tugas lain yang harus mereka kerjakan. Selain itu 3 dari 9 karyawan tersebut ketika saat bekerja mereka tidak mencurahkan seluruh energi yang mereka miliki mereka lebih semangat ketika mengobrol temanya. Tetapi terdapat beberapa karyawan yang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setelah melakukan wawancara kepada manajer dan karyawan mengenai keterlibatan kerja, peneliti ingin menggali

lebih dalam mengenai hal apa yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Peneliti melakukan wawancara kembali pada manager mengenai hal tersebut, diperoleh hasil bahwa di perusahaan ini menerapkan dukungan kepada karyawannya.

Dukungan organisasi yang dilakukan ialah berupa kesempatan naik jabatan, Biasanya alur naik jabatan di perusahaan ini tergantung kepada kerajinan dari karyawan tersebut. Selain itu karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan *skill* seperti adanya pelatihan dari perusahaan, walaupun kegiatan tersebut belum rutin dan hanya diberikan kepada divisi pengoprasian dan perbaikan alat berat saja. Sementara karyawan lain hanya diberikan arahan oleh teman ataupun atasan yang lebih ahli. Kemudian terdapat keadilan yang diberikan perusahaan, keadilan yang dimaksud ialah adil dalam menegakan peraturan serta menganggap seluruh karyawan sebagai keluarga.

Program yang kerap dilakukan perusahaan seperti adanya kegiatan gathering dan acara buka bersama, tetapi semenjak adanya wabah *covid-19* kegiatan tersebut belum terlaksanakan lagi. Adapun penghargaan yang perusahaan berikan terhadap karyawan diantaranya dengan memberikan kesempatan untuk daftar haji dan umrah serta memberikan bonus untuk karyawan terbaik.

Berdasarkan hal diatas apabila karyawan merasakan dukungan positif dari organisasi maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk mengerahkan tenaga bagi tercapainya target kerja pribadi. Albrecht (2010) melakukan

analisis hasil penelitian cross sectional yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan keterikatan diantaranya dengan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian apakah terdapat “Pengaruh *Perceived organizational support* Terhadap *Work engagement* Pada Karyawan Di PT. Panghegar Stone Quarry”.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan cara pengambilan datanya kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian *non experimental*. Rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian pengaruh, alasannya karena sudah banyak hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *Work engagement*, sehingga peneliti mengambil penelitian Pengaruh untuk melihat seberapa besar pengaruh dari *perceived organizational support* terhadap *Work engagement*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panghegar Quarry Stone sebanyak 35 karyawan. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Total Sampling* artinya peneliti menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di panghegar *stone quarry*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur *perceived*

*organizational support* merupakan alat ukur baku yang sudah di adaptasi oleh (arya 2016) *survey of perceived organizational support (SPOS)* Instrumen ini terdiri dari 36 item reliabilitas 0,950 dan telah di try out kembali oleh peneliti dengan hasil reliabilitas 0,904. Untuk variabel *work engagement* menggunakan alat ukur baku dari *ukur baku dari Utrecht Work engagement Scale (UWES)* yang dibuat oleh Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker (2003).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Data Demografi Subjek

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<40	14	40%
2	>40	21	60%
Jumlah		35	100%
No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<6	9	26%
2	7_15	10	28%
3	>15	16	46%
Jumlah		35	100%
No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Admin	1	3%
2	Crusher	10	29%
3	General Manager	1	3%
4	Ka. Gudang Handak	1	3%
5	Kepala Teknik Tambang	1	3%
6	Mekanik	1	3%
7	Op. Dum Truck	6	17%
8	Op. WL	4	11%
9	Pengawas Lapangan	1	3%
10	Satpam	5	14%
11	Umum	3	8%
12	Waka Teknik Tambang	1	3%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel diatas data demografi pada penelitian ini yaitu meliputi usia, lama bekerja dan jabatan.

Tabel 2. Koefisien Model Hipotesis

Model		Coefficient			t	P
		Unstan dardized	Stand ard Error	Stand ardize d		
H0	(Interc ept)	72.8	1.015		71. 73	<. 00
H1	(Interc ept)	53.236	4.008		13. 28	<. 00
	TOTAL POS	0.391	0.079	0.655	4.9 76	<. 00
						1

Tabel 3. Tabulasi Silang *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Engagement*

<i>Work engagement</i>	<i>Perceived organizational support</i>		
	Rendah	Tinggi	Total
Rendah	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Tinggi	16	19	35
Total	16 (46)	19 (54%)	35 (100%)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 16 orang yang merasakan *perceived organizational support* yang rendah dan *work engagement* yang tinggi, 19 orang karyawan merasakan *perceived organizational support* yang tinggi dan memiliki *work engagement* yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.

Model Summary - TOTAL WE				
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	6.004
H <sub>1</sub>	0.655	0.429	0.411	4.606

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa untuk *Perceived organizational support* memiliki nilai p-value sebesar  $0.001 < 0.05$  yang artinya

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* dan memiliki koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.429 yang berarti *perceived organizational support* mampu menjelaskan variasi *work engagement* sebesar 42,9%. Apabila dilihat dari *social exchange theory* ketika karyawan Panghegar *Quary Stone* mempunyai persepsi bahwa karyawan telah diperlakukan baik oleh perusahaan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, karyawan akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi yang berarti karyawan Panghegar *Stone Quarry* akan berdedikasi, memberikan usaha ekstra saat bekerja dan terlibat dalam banyak hal dalam pekerjaannya. Karyawan akan membalas budi terhadap siapapun yang memberikan keuntungan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan panghegar *quary stone*. Selain itu *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *work engagement* sebesar 42,9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Aisyah. (2014). *The Implementation Of Character Education Trough Contextual Teaching And Learning Personality development Unit In The Sriwijaya University Palembang*. *Journal Of Education and Research*, 2 No 10, 203-214.



- Arnold B. Bakker, E. D. (2007). The Job Demands-Resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Arnold B. Bakker, E. D. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 209–223.
- Arnold B. Bakker, E. D. (2010). Work engagement : A Handbook of. In *Essential Theory and Research*. (Psychology).
- Christine, M. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Di PT.Rabat Abadi Jaya. 1-96.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization Development & Change*.
- Dahesihsari, R. (2002). Hubungan Antara Peran jenis Kelamin, Fear Of Succes dan kesukubangsaan dengan Komitmen Dosen Perempuan Terhadap Organisasi. *Anima Indonesian Psychological Journal*.
- Eisenberger, R., & Hungtinton, O. (n.d.). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 500–507.
- Febrina, S., Darsono, I. A., & Larasati, I. A. (2020). Perceived Organizational Support dan pengaruhnya Terhadap Work Engagement Pada Perawat Rumah Sakit X di Kota SukaBumi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel*, 13-26.
- Jaya, M. R., Prakoso, H., & Putra, V. S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Marketing di PT. Len Industri. *Prosiding Psikologi*, 6 (2).
- Loockwood, N. R. (2007). Employee Engagement. *SHRM Research Briefly*, 1 - 11.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Agustin, N. S. (2020). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Karyawan. *Gajah mada journal of psychology*, 151-164.
- Noe, A. R., & dkk. (2004). *Human Resource Management*. New York : MC, Graw Hill.
- P, L. M., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement A HandBook Of Essential Theory And Research. *USA and Canada: Psychology Press*.
- Pandey, S. K., & Moynihan, D. p. (2007). The Role Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration*.
- Rhoades, & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support ; Review Of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, 698-714.
- Samudra, M. A. (2016). Hubungan dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi . 1-55.
- Schaufeli, B. W., & Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work engagement Scale*. Test Manual Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work. *Educational and*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Shanock, L. R., Eisenberger, R., Heggstad, E. D., Malone, G., Clark, L., Dunn, A. M., . Woznyj, H. (2019). Treating Employees Well: The Value of Organizational Support Theory in Human Resource Management. *The Psychologist-Manager Journal*, 1-24.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: ALFABETA.
- Yunara, A. A., Widawati, L., & Dwarawati, D. (n.d.). Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Mandor Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor. *Prosiding Psikologi*, 986 - 991 ISSN: 2460-6448.