



Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung

Erwia Febriyantama Minangjawa Ningtyas¹, Ice Kamela²
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Padang
¹erwiafebriyantama@gmail.com, ²icekamela@yahoo.com

Abstract

The research of this study was to ascertain and investigate the effect of organizational support and quality of work life on employee engagement at PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. The sample used was 95 respondents. Sampling technique is total sampling. Data collection in the form of secondary data and primary data. This research used multiple linear regression analysis method with partial test (t- test). Data processing using SPSS version 25. The result of this study indicate that organizational support and quality of work life have a positive effect on employee engagement at PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.

Keywords: Organizational Support, Quality of Work Life, Employee Engagement

Abstrak

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Sampel yang digunakan 95 responden. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Pengumpulan data berupa data sekunder dan data primer. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji parsial (uji t). Pengolahan data menggunakan spss versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan

1. Pendahuluan

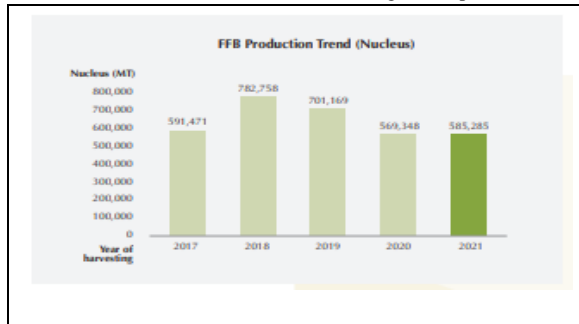
Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi [1]. Dalam perkembangannya, sumber daya manusia adalah asset yang dalam perspektif manajemen merupakan investasi bagi perusahaan [2]. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja [3].

Dengan ini, karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan karena perusahaan menginginkan agar tujuannya tercapai dan memenangkan dalam persaingan. Perusahaan hendaknya membuat karyawan berdedikasi tinggi dan memberikan karyawan kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya untuk keberhasilan perusahaan, sehingga akan berdampak adanya keterikatan karyawan dengan perusahaannya.

PT. Sawindo Kencana atau yang dikenal dengan Sawindo merupakan perusahaan swasta yang membudidayakan sawit. Dapat dilihat pada tabel 1 PT. Sawindo Kencana dalam tren produksi tandan

buah segar kelapa sawit tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tren Produksi Tandan Buah Segar Kelapa Sawit



Sumber: www.kencanaagri.com

Sesuai dengan tren produksi tandan buah segar kelapa sawit di PT. Sawindo yang menunjukkan produksi tahun 2019 sebesar 701.169 ton dan tahun 2020 sebesar 569.348 ton, sehingga terjadinya penurunan tingkat produksi tandan buah segar kelapa sawit di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung yang bisa dikaitkan dengan rendahnya tingkat keterikatan karyawan.

Hal itu didukung oleh pendapat yang mengatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap total produksi [4]. Jika seorang karyawan tidak terikat, maka output yang diproduksi akan lebih rendah. Oleh karena itu, atasan dan seluruh karyawan harus berusaha untuk memastikan bahwa karyawan dalam organisasi terikat dengan lingkungan pekerjaan, kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, dan ruang lingkup pekerjaan mereka.

Keterikatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk prosedur HRM, dukungan organisasional yang dirasakan, dan kualitas kehidupan kerja [5].

Dukungan organisasional merupakan dorongan yang diberikan organisasi kepada karyawan sehingga dalam diri karyawan muncul keinginan untuk bekerja keras memberikan yang terbaik untuk keberhasilan organisasi, dan dalam hal ini karyawan percaya adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Jika dukungan organisasional yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan percaya bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk memberikan bayaran kepada mereka atas kontribusinya, sehingga karyawan akan bekerja keras dalam rangka melakukan upaya demi mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja [6].

Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang cukup signifikan untuk memengaruhi tingkat keterikatan karyawan selain dukungan organisasi. Apabila kurangnya kepastian pekerjaan yang stabil,

mengakibatkan karyawan merasa kurang percaya diri dalam pekerjaan yang aman, tertekan oleh kondisi kerja, dan tidak dapat bekerja dengan maksimal [5].

Jika terjadi kesalahan bekerja pada karyawan sehingga menyebabkan karir mereka terancam. Kurangnya partisipasi karyawan juga sering terjadi ketika dalam diskusi dan umpan balik juga terlihat jarang. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada tingkat kualitas kehidupan kerja dan kontribusi karyawan [5].

Banyaknya komplain dari pekerja adanya kurangnya komunikasi antara manajemen dan pekerja membuat kurangnya kepercayaan dalam mengkinikan lingkungan bisnis di tempat kerja, sehingga karyawan merasa tidak nyaman mendekati mereka. Selanjutnya mengacu pada kurangnya kesempatan karyawan tingkat menengah ke bawah untuk memengaruhi keputusan manajemen, mereka jarang memberikan umpan balik positif saat memecahkan masalah. Dan adanya gangguan makna di tempat, mereka merasa perusahaan tidak menawarkan harapan untuk rencana pengembangan karir mereka [5].

Untuk mendukung argument tersebut dilakukan prasurvei terhadap 30 orang karyawan melalui kuesioner yang disebar, ditemukan bahwa kurangnya perilaku proaktif karyawan dalam mengambil inisiatif dan membuat pilihan berdasarkan nilai dalam mengendalikan organisasi mereka, hal ini berarti adanya masalah keterikatan karyawan pada dukungan organisasional.

Ditemukan juga bahwa masih kurangnya kemampuan beradaptasi karyawan dengan atasan mereka, hal ini berarti bahwa adanya masalah pada keterikatan karyawan pada kualitas kehidupan kerja karyawan dalam organisasi/perusahaan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari data sekunder dan data primer, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung.

2. Metode Penelitian

2.1. Objek penelitian

Fokus penelitian dilakukan di PT. Sawindo Kencana yang terletak di Kecamatan Tempilang Kabupaten Bangka Barat Provinsi Bangka Belitung.

2.2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Total

sampling digunakan untuk memilih sampel dari seluruh populasi [7].

2.3. Metode pengumpulan data dan sumber data

Peneliti mengumpulkan data dengan dua cara : data sekunder, yang berasal dari perusahaan terkait, dan data primer, yang berasal dari kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan. Skala Likert dengan tanggapan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu-ragu), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju) digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian [8].

2.4. Uji instrument penelitian

Instrument penelitian dilakukan untuk mengukur variabel yang diteliti benar teruji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner [9]. Uji validitas menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*).

2.5. Metode analisis data

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan pada PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung untuk memastikan dampak dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan [9].

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

2.6. Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan pengujian hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} < 0,05$ (alpha) [9].

3 Hasil dan Pembahasan

3.1. Demografi Responden

Tujuan dari penelitian ini adalah secara objektif menunjukkan keterikatan karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja. 100% kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat diolah oleh peneliti.

Dari tabel 2 demografi responden berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhannya laki-laki dengan persentase 100%. Jika dilihat dari demografi responden berdasarkan usia, sebanyak 49% atau 46 karyawan karyawan yang memiliki rentang usia 30-39 tahun. Maka diketahui sebagian besar karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung masih di usia produktif.

Jika dilihat dari demografi responden berdasarkan masa kerja, sebanyak 51% atau 48 karyawan yang bekerja selama lebih dari 13 tahun. Dapat disimpulkan bahwa lama nya masa kerja karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung menandakan perusahaan tersebut terdistribusi dengan baik. Dilihat juga dari demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa yang paling besar persentasenya adalah SMA/SMK sebanyak 94% atau 89 karyawan, selebihnya SMP 3%, Diploma 1%, dan S1 2%.

Dilihat dari demografi responden berdasarkan jabatan, yang memiliki persentase paling tinggi adalah jabatan *processing* atau disebut sebagai pemroses pengolahan dengan persentase 53% atau 53 karyawan. Dalam hal ini PT. Sawindo kencana Bangka Belitung sendiri merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit, oleh karena itu jumlah karyawan dengan jabatan *processing* lebih banyak dari pada jabatan lainnya di perusahaan tersebut.

Tabel 2. Demografi Responden

Data Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	95	100
	Perempuan	0	0
	20-29 tahun	6	6
Usia	30-39 tahun	46	49
	40-49 tahun	41	43
	50-59 tahun	2	2
	< 2 tahun	4	4
Masa kerja	2-4 tahun	1	1
	5-7 tahun	8	8
	8-10 tahun	16	17
	11-13 tahun	18	19
	> 13 tahun	48	51
	SMP	3	3
	SMA	89	94
Pendidikan terakhir	DIPLOMA	1	1
	S1	2	2
	Total	95	100
Jabatan	Pemeliharaan alat	18	19
	Perakit	3	3
	Pengklasifikasi	8	8
	Laboratorium	9	10
	Pengoperasi	2	2
	Pengolahan limbah	3	3
	Pemroses pengolahan	50	53
	Satpam	2	2

Sumber : Data diolah, 2022

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas pada penelitian dilakukan melalui model CFA dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Item pernyataan dinyatakan valid jika *factor loading* ≥ 0.55 . Kuesioner merupakan variabel

indikator diukur dengan menggunakan uji reliabilitas [10]. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, pernyataan variabel tersebut reliabel.

Hasil validasi item pernyataan pada masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 3, 4, dan 5. maka dari itu seluruh pernyataan pada variabel keterikatan karyawan, dukungan organisasional, dan kualitas kehidupan kerja yang valid dapat digunakan dalam tahap pengolahan data selanjutnya. Dan berdasarkan hasil pengujian reliabilitas juga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel keterikatan karyawan, dukungan organisasional, dan kualitas kehidupan kerja valid tersebut handal/reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Keterikatan Karyawan

Keterikatan Karyawan	Factor Loading	Cronbach Alpha
KK1	0.56	0.832
KK2	0.82	
KK3	0.82	
KK4	0.83	
KK5	0.58	
KK6	0.66	
KK7	0.63	
KK8	0.76	
KK9	0.77	
KK10	0.68	
KK11	0.78	
KK12	0.90	
KK13	0.77	

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4. Uji Validitas Dukungan Organisasional

Dukungan Organisasional	Factor Loading	Cronbach Alpha
DO1	0.82	0.828
DO2	0.87	
DO3	0.65	
DO4	0.66	
DO5	0.81	
DO6	0.75	
DO7	0.80	
DO8	0.83	
DO9	0.79	

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 5. Uji Validitas Dukungan Organisasi

Kualitas Kehidupan Kerja	Factor Loading	Cronbach Alpha
KKK1	0.84	0.866
KKK2	0.72	
KKK3	0.57	
KKK4	0.85	
KKK5	0.83	
KKK6	0.83	
KKK7	0.82	
KKK9	0.70	
KKK10	0.60	

Kualitas Kehidupan Kerja	Factor Loading	Cronbach Alpha
KKK11	0.62	0.83
KKK12	0.71	
KKK13	0.61	
KKK14	0.83	
KKK15	0.83	

Sumber : Data diolah, 2022

3.3. Hasil Analisis Regresi

Variabel dukungan organisasional (X1) signifikan pada $0,000 < 0,05$ dan memiliki koefisien regresi 0,813 dan t hitung 7,987. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional pada PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Akibatnya, hipotesis pertama (H1) adalah layak. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian [6] yang menemukan dukungan organisasional meningkatkan keterikatan karyawan.

Koefisien regresi variabel X2 kualitas kehidupan kerja sebesar 0,224, t hitung sebesar 3,271, dan signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan pada PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung dipengaruhi secara positif oleh kualitas kehidupan kerja. dimungkinkan untuk mengadopsi hipotesis kedua (H2). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [5] yang menemukan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi secara positif oleh kualitas kehidupan kerja.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	T-statistik	Sig.	Kesimpulan
(Const.)	10.817			
DO (X1)	0.813	7.987	0.000	Diterima
KKK (X2)	0.224	3.271	0.022	Diterima

Sumber :Data diolah, 2022

4. Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan dukungan organisasi pada PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung memiliki dampak yang baik terhadap keterikatan karyawan. Di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung, keterikatan karyawan dipengaruhi secara positif oleh kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini masih ada kelemahan untuk itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain karena masih ada faktor tambahan yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Disarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan berbagai alat penelitian untuk memahami sepenuhnya dampak dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [2] Rusdin, "Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan," *Bus. Manag. J.*, vol. 11, no. 2, hal. 82–119, 2015, doi: 10.30813/bmj.v11i2.627.
- [3] Bakker, A. B., & Leiter, M. P., *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press, 2010.
- [4] A. B. Bakker, "An evidence-based model of work engagement," *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, vol. 20, no. 4, hal. 265–269, 2011, doi: 10.1177/0963721411414534.
- [5] B. D. Avianto, "Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, hal. 140–164, 2019.
- [6] R. F. Rianti dan A. Widjana, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, hal. 1689–1699, 2019.
- [7] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [8] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi lima*. Jakarta: Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [10] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [11] W. H. dkk. Macey, *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Valtera Corporation, 2009.
- [12] J. Yoon dan J. C. Lim, "Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees," *Hum. Relations*, vol. 52, no. 7, hal. 923–945, 1999, doi: 10.1177/001872679905200704.
- [13] R. M. Zin, "Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study," *Gadjah Mada Int. J. Bus.*, vol. 6, no. 3, hal. 323, 2004, doi: 10.22146/gamaijb.5553.
