

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X

Adella Saputri

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Email: Adellasaputri1403@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 19 April 2021

Revised 30 April 2021

Accepted 10 Mei 2021

Keywords:

Perception of organizational support, Psychological capital, Work engagement

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of perceptions of organizational support and psychological capital on work engagement at PT. X Samarinda. This study uses a quantitative approach. The research subjects were 80 employees. The data collection method used a work engagement scale, perceived organizational support and psychological capital which previously had a tryout test. Then the data were analyzed using multiple and simple linear regression analysis with the SPSS 21 .0 program for windows. The results of multiple regression analysis and simple regression with an attachment level of 76.7% indicate that: (1) there is a significant influence between perceived organizational support and psychological capital on work attachment; (2) there is a significant influence between perceptions of organizational support and work engagement; and (3) there is a significant influence between psychological capital and work attachment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja di PT. X Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 80 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi yang sebelumnya dilakukan uji tryout. Kemudian data dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dan sederhana dengan program SPSS 21 .0 for windows. Hasil analisis regresi berganda dan regresi sederhana dengan taraf keterikatan 76.7% menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja; (2) ada pengaruh yang signifikan antar persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja; dan (3) ada pengaruh yang signifikan antar modal psikologi dengan keterikatan kerja.

Kata kunci

Persepsi Dukungan Organisasi, Modal Psikologi, Keterikatan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang hendak dicapai. Menurut Susan (2019) salah satu aset organisasi yang berperan penting untuk pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting di samping berbagai sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak pembangunan bangsa (Kusuma dkk, 2013) Wardiana & Prasetyo (2018) menyatakan karyawan yang bekerja pada organisasi profit akan ditargetkan untuk memenuhi target organisasi yang berkaitan dengan pencapaian misi perusahaan.

Salah satu organisasi profit di Indonesia yaitu PT. Astra International Tbk yang didirikan di Jakarta pada tahun 1957 sebagai perusahaan dengan model bisnis yang berbasis sinergi dan terdiversifikasi pada tujuh segmen usaha yaitu, otomotif, jasa keuangan, alat berat, agribisnis, infrastruktur dan logistik, teknologi informasi, dan properti. Adapun salah satu anak perusahaan yang berada di Kalimantan timur yaitu, PT. Daihatsu Astra International Samarinda yang merupakan pusat penjualan Daihatsu di Samarinda memiliki visi dan misi yang harus di capai.

Dalam hal ini untuk dapat mencapai visi dan misi tersebut perusahaan harus mencari pekerja yang berkompeten, bukan hanya mencari pekerja yang memiliki kemampuan baik dalam bidangnya, tetapi perusahaan mulai melirik pekerja yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dan juga mencari calon pekerja yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2011).

Kemudian, Markos, dkk. (2010) menambahkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keterikatan para pekerjanya karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan hasil bisnis seperti keuntungan perusahaan, kesediaan individu untuk tetap bekerja di perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas dan kenyamanan pelanggan.

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep positif yang mencerminkan apakah seseorang tersebut semangat, fokus dan juga berdedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja (Gunawan, 2018). Scheimann (2011) menjelaskan bahwa dengan adanya keterikatan karyawan pada organisasi akan menggambarkan kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukannya dengan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan.

Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan bekerja dengan lebih bergairah, bertenaga, dan mengerahkan upaya lebih, sehingga karyawan yang memiliki keterikatan adalah individu yang melakukan hal-hal positif yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi perusahaan (Widiasih, 2017).

Pada tahun 2012, data survei di Indonesia menunjukkan hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan, dan lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38 % dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun (Rudi, 2012). Berdasarkan survei tersebut sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat memiliki keterikatan

dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama.

Berdasarkan hasil di atas untuk menangkap fenomena bagaimana keterikatan kerja yang ada di PT. X peneliti

melakukan screening yang di ambil dari 76 karyawan dengan posisi staf dari empat divisi yaitu marketing, administrasi, servis, dan sparepart menunjukan:

Tabel 1. Diagram Hasil Penelitian Awal

No	Aitem Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa tertekan ketika bekerja di bawah tekanan?	52,6%	47,4%
2	Apakah anda sering menyelesaikan tugas-tugas melewati <i>deadline</i> pekerjaan anda?	52,6%	47,4%
3	Apakah anda merasa semakin bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan kantor?	44,7%	55,3%
4	Apakah pekerjaan yang anda lakukan sebagai bentuk pengabdian kepada perusahaan?	52,6%	47,4%
5	Apakah anda merasa tertantang saat diberikan tugas-tugas baru oleh atasan anda?	40,8%	59,2%
6	Apakah anda mendapatkan banyak pelajaran atau pengalaman baru dari pekerjaan anda?	60,5%	39,5%
7	Apakah konsentrasi anda mudah teralihkan ketika sedang bekerja?	52,6%	47,4%
8	Apakah anda mudah jenuh dengan pekerjaan anda?	69,7%	30,3%
9	Apakah anda merasa bahwa waktu menjadi cepat berlalu ketika anda sedang bekerja?	30,3%	69,7%

Hasil penelitian awal yang dilakukan terhadap 76 karwan di PT. X menunjukkan bahwa pada aitem 1, 2 dan 3 untuk mengukur aspek kekuatan didapatkan bahwa sebanyak 52,6% karyawan merasa tertekan ketika bekerja di bawah tekanan, kemudian 52,6% karyawan juga mengatakan bahwa mereka sering menyelesaikan tugas-tugas melewati *deadline* pekerjaannya, dan 55,3% merasa tidak bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan mereka. Selanjutnya, pada aitem 4, 5, dan 6 merupakan pertanyaan untuk mengukur aspek pengabdian dimana masih terdapat 52,6% karyawan yang menyatakan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai bentuk pengabdian kepada perusahaan dan 60,5% menyatakan mendapatkan banyak pelajaran atau pengalaman baru dari pekerjaan yang dilakukan, namun terdapat 59,2% karyawan merasa kurang tertantang saat diberikan tugas-tugas baru oleh atasan.

Kemudian pada aitem 7, 8 dan 9 merupakan pertanyaan untuk mengukur aspek penghayatan, dimana terdapat 52,6% merasa bahwa konsentrasinya mudah teralihkan ketika sedang bekerja, 69,7% karyawan juga merasa mudah jenuh dengan pekerjaan yang di lakukannya dan terdapat 67,7% merasa bahwa waktu menjadi terasa lama ketika sedang bekerja.

Menurut Ramdhani & Sawitri (2017), indikator ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya yaitu antara lain, cenderung merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, dan merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Seperti penjelasan di atas, yang terjadi di perusahaan PT. X justru sebaliknya yaitu karyawan kurang memiliki antusias dalam

bekerja hal tersebut membuat perusahaan mengalami masalah mengenai produktivitas kerja yang menurun.

Ramdhani & Sawitri (2017) juga menyatakan perusahaan perlu menyadari bahwa keterikatan kerja tidak muncul begitu saja, sehingga keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan organisasi.

Persepsi bahwa karyawan dihargai oleh organisasi menguatkan keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali sikap dan perilaku karyawan, serta memberi rewards yang mereka inginkan dimana rewards ini bisa dalam bentuk informal seperti penghargaan dan mentoring maupun formal seperti promosi dan kenaikan gaji (Ardianto, 2009).

Murniasih & Sudarma (2016) menyatakan dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga terciptanya kondisi kerja yang baik. Sejalan dengan itu Mursidta (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan keadilan untuk karyawan, dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Menurut Hutchison (dalam Juwita & Rakhmawati, 2018), komitmen organisasi terhadap karyawan dapat dilihat sebagai persepsi dukungan organisasi, dikarenakan komitmen karyawan dapat terbentuk jika organisasi menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan, sehingga karyawan pun akan melihat seberapa besar komitmen organisasi terhadap mereka. Beal, dkk (2013) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi disebabkan motivasi dari dalam diri

akibat adanya modal psikologi, sehingga ketika karyawan memiliki modal psikologi maka ia akan selangkah lebih maju dari pada karyawan lainnya.

Tidak hanya itu, modal psikologi juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Luthans dkk (dalam Sembiring dkk, 2018) menjelaskan modal psikologi merupakan keadaan positif psikologi seseorang yang berkembang dan terdiri dari karakteristik adanya kepercayaan dalam semua tugas, optimis, memiliki harapan, serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah. Luthans juga menjelaskan bahwa modal psikologi merupakan suatu kapasitas psikologis yang dapat diukur, dapat meningkatkan performa kerja dan juga dapat dikembangkan, dikatakan pula bahwa modal psikologi ini dapat menurun ataupun meningkat sesuai kondisi yang ada dan karakteristik yang membangun modal psikologi saling mempengaruhi satu sama lain sehingga konstruk ini lebih baik di ukur sebagai satu kesatuan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. X Samarinda menunjukkan bahwa subjek tidak memenuhi beberapa aspek modal psikologi yaitu aspek efikasi diri dan aspek resiliensi yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Adlina dkk, 2018) dimana aspek tersebut menyatakan bahwa karyawan harus menerima tantangan secara terbuka, memiliki motivasi yang tinggi, gigih saat menghadapi hambatan dan memiliki kemampuan bangkit kembali dari kesulitan, konflik, dan hambatan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan modal psikologi. Terlebih mengenai keterikatan kerja dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi belum pernah dilakukan di perusahaan PT.

X, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja” pada PT. X.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menguji suatu fenomena melalui suatu data yang bersifat angka (Periantalo, 2016)

Desain Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Statistik deksriptif disebut juga sebagai statistik deduktif yaitu statistik yang berkenaan dengan metode atau cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami dengan membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induktif yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi.

Subjek Penelitian

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode penentuan sampel yaitu teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2012) teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi yang relative kecil. Adapun jumlah sampel yang dijadikan penelitian adalah Karyawan PT. X yaitu 80 karyawan.

Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen

penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala persepsi dukungan organisasi, modal psikologi, dan keterikatan kerja. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau try out kepada karyawan PT. X sebanyak 30 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for windows.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik subjek penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prasentase
1	Laki-laki	39	78 %
2	Perempuan	11	22 %
Total		50	100 %

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik subjek penelitian di PT. X berdasarkan jenis kelamin yaitu, laki-laki 39 orang (78%) dan perempuan 11 orang (22%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT. X didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 78 persen.

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Jumlah	Persentase
1	Administrasi	10	20 %
2	Marketing	25	50 %
3	Mekanik	13	26 %
4	Spare Part	2	4 %
Jumlah		50	100 %

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik subjek

penelitian di PT. X berdasarkan divisi yaitu, Administrasi berjumlah 10 karyawan (20 persen), Marketing berjumlah 25 karyawan (50 persen), Mekanik berjumlah 13 karyawan (26 persen), dan Spare Part

berjumlah 2 karyawan (4 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT. X didominasi oleh divisi Marketing yaitu sebesar 50 persen.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Keterikatan Kerja (Y)				
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	77.347	2.79	0.767	0.000
Modal Psikologi (X2)				

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan F hitung > F tabel yang artinya bahwa persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap

keterikatan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan nilai F = 77.347, R² = 0.767, dan P = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H₀ ditolak.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0.391	3.242	2.011	0.002
Keterikatan Kerja (Y)				
Modal Psikologi (X2)	0.529	4.388	2.011	0.000
Keterikatan Kerja (Y)				

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa pada persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja menunjukkan T hitung > T tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai beta = 0.391, t = 3.242, dan p = 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh secara signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung = 77.347 > Ftabel = 2.79, R² = 0.763, dan p = 0.000 yang dimana ini menunjukkan

keterikatan kerja muncul pada karyawan di PT. X Samarinda karena adanya pengaruh dari persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi. Nilai R² dari penelitian menunjukkan kontribusi dari kedua variabel independen yaitu sebesar 0.763 (76.3%). Sisanya 23.7 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini salah satunya adalah faktor budaya organisasi (Akbar, 2013).

Nilai di atas menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Samarinda. Namun, nilai tersebut juga menunjukkan masih banyak faktor lainnya yang juga mampu mempengaruhi rasa keterikatan kerja pada karyawan tersebut.

Pada penelitian ini keterikatan kerja adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara

utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja (Benthal dalam Mujiasih, 2015). Gozalie (2016) menemukan bahwa karyawan dalam perusahaan memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap outcome dari perusahaan tersebut baik secara finansial maupun kesejahteraan karyawan.

Tidak hanya itu, Fay & Luhrmann (dalam Lin, 2009) juga menemukan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, semakin tinggi keterikatan kerja maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Sebaliknya jika keterikatan kerjanya rendah maka akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mengetahui apa saja yang menjadi penyebab keterikatan kerja pada karyawan, diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi.

Setiawan (2012) juga mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi termasuk dalam bentuk dukungan sosial dan dukungan sosial ini termasuk dalam sumber daya pekerjaan. Adanya dukungan dari organisasi yang dirasakan akan membuat karyawan semakin mampu mengurangi tekanan dalam tuntutan pekerjaan, sehingga akan membuat karyawan mampu mengekspresikan dirinya saat bekerja.

Pada konsep JD-R modal psikologi sendiri memiliki dimensi yang sama dengan sumber daya pekerjaan yang mendorong karyawan terlibat dengan pekerjaannya. Menurut Mujiasih & Ningsih (2012) seseorang karyawan dikatakan memiliki keterikatan kerja apabila karyawan tersebut

dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerja penting bagi dirinya serta perusahaan. Keterikatan kerja merupakan pola perilaku kerja yang positif pada pekerja.

Variabel persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Man & Hadi (2013) Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan rewards atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan mempertahankan kesejahteraan mereka.

Keterikatan kerja karyawan di PT. X Samarinda di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung karyawan tersebut secara penuh serta persepsi yang positif mengenai dukungan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Ming-chu & Meng-hsiu (2015) menyatakan bahwa lingkungan yang penuh dukungan mampu mengurangi rasa frustrasi karyawan terhadap kesalahan yang dibuatnya, tidak hanya itu karyawan yang mempersiapkan secara positif dukungan dari organisasinya membuat karyawan memiliki harapan dan optimisme terhadap perusahaan.

Selanjutnya, hasil uji analisis regresi model bertahap juga menunjukkan adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. X Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0.391 serta nilai t hitung sebesar 3.242 > t tabel sebesar 2.011 dan p sebesar 0.002 ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H₁ diterima dan H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.

Hasil dari analisis regresi model bertahap ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Pertiwi, dkk. (2019) penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Adapun aspek-aspek dari persepsi dukungan organisasi yang mempengaruhi aspek-aspek dari keterikatan kerja adalah aspek dukungan atasan (X_2) dan aspek penghargaan dan kondisi kerja (X_3). Aspek dukungan atasan (X_2) berpengaruh terhadap aspek Pengabdian (Y_2), yang artinya ketika karyawan merasa atasan mendukung mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan loyalitas pada pekerjaannya dan komitmen serta mengabdikan pada organisasi.

Selain memiliki pengaruh terhadap pengabdian (Y_2), aspek dukungan atasan (X_2) juga memiliki pengaruh terhadap aspek penghayatan (Y_3) yang artinya ketika karyawan merasa memiliki persepsi bahwa dirinya telah didukung oleh atasannya, maka karyawanpun akan memiliki keyaninan dan harapan dalam dirinya dan hal tersebut akan meningkatkan dedikasi dan penghayatan yang tinggi pada diri karyawan.

Kemudian aspek penghargaan dan kondisi kerja (X_3) berpengaruh terhadap aspek penghayatan (Y_3), yang artinya kondisi kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan dengan mudah berkonsentrasi terhadap pekerjaannya, kemudian karyawan bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya.

Uji analisis regresi bertahap lainnya menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki pengaruh terhadap keterikatan

kerja yang dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.529 serta nilai t hitung = 4.388 > t tabel = 2.011 dan nilai p = 0.000 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Samarinda.

Hasil dari hipotesis di atas membuktikan bahwa ada pengaruh antara modal psikologi terhadap keterikatan kerja di PT. X Samarinda memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut sejalan dengan penelitian Hariyadi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara modal psikologi terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perkembangan positif karyawan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerjanya.

Kemudian, Indrianti & Hadi (2012) mengemukakan bahwa keterikatan kerja menjadi sangat krusial pada pekerja di perusahaan yang menitikberatkan pelayanan atau jasa sebagai landasan gerak organisasinya. Pada subjek penelitian di perusahaan ini yang bergerak pada penjualan mobil astra serta menjualkan servis dalam bentuk fisik ataupun non fisik sehingga karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Oleh karena itu, karyawan di PT. X Samarinda ini harus memiliki keterikatan kerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Adapun aspek-aspek modal psikologi yang mempengaruhi aspek-aspek keterikatan kerja adalah aspek efikasi diri (X_4), aspek harapan (X_5), optimis (X_6), dan aspek resiliensi (X_7). Aspek efikasi diri (X_4) berpengaruh pada aspek kekuatan (Y_1) dan aspek pengabdian (Y_2) yang artinya, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri sehingga dapat menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan untuk

mencapai kesuksesan dari tugas yang di bebankan.

Selanjutnya, aspek harapan (X5) berpengaruh pada aspek pengabdian (Y2) yang artinya, karyawan yang memiliki harapan yang tinggi sangat termotivasi untuk mencapai tujuannya, memiliki energi dan keinginan yang kuat serta determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapan. Dimensi harapan merupakan sumber motivasi yang memiliki komponen kognitif yang mampu meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

Kemudian aspek optimis (X6) berpengaruh pada aspek kekuatan (Y1) dan aspek pengabdian (Y2) yang artinya, individu yang optimis mempunyai stabilitas dan gambaran umum yang positif dan menganggapi keadaan yang negatif secara realistis. Individu yang berharap bahwa hal-hal baik akan terjadi padanya, tidak mudah menyerah dan biasanya memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit apapun.

Terakhir aspek resiliensi (X7) berpengaruh pada aspek kekuatan (Y1) yang artinya, karyawan dengan resiliensi tinggi memiliki ketahanan dalam mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan (Rego dkk, 2010). Resiliensi yang dikemukakan Luthans merupakan cakupan dari ketiga aspek keterikatan kerja yang di kemukakan Schaufeli (2012) dimana pada setiap aspek keterikatan kerja dicirikan dengan kemampuan individu dalam menghadapi masalah, bertahan dalam situasi sulit, mampu mengambil hikmah dari setiap kesulitan yang dihadapi ketika bekerja dengan cara menjadikan kesulitan sebagai tantangan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada PT. X Samarinda. Selain itu, ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja di PT. X Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin baik pula keterikatan kerjanya dan sebaliknya. Begitupula modal psikologi, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja di PT. X Samarinda. Hal inipun menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologi karyawan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerjanya dan sebaliknya.

Kelemahan yang dimiliki penelitian ini adalah sulitnya pengambilan data wawancara pada karyawan PT. X dikarenakan adanya pandemi covid 19 yang tidak memungkinkan peneliti dan narasumber untuk bertemu tatap muka melakukan wawancara secara langsung. Selain itu, beberapa karyawan menolak untuk diwawancarai secara daring melalui Whatsapp dengan alasan sibuk bekerja dan tidak memiliki waktu yang dapat untuk sesi wawancara daring. Hal ini menyebabkan peneliti kesulitan untuk mendinamikakan, menggambarkan, dan mendeskripsikan secara rinci mengenai kondisi psikologis karyawan PT. X Samarinda.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. X, kemudian terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. X dan terdapat pengaruh antara modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. X.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan perusahaan yang merupakan pusat penjualan Daihatsu di Samarinda memiliki tingkat keterikatan kerja dengan relatif rendah dengan persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi yang sedang. Berdasarkan informasi tersebut ketika bekerja, subjek diarahkan dapat berpikiran positif, bahwa dirinya dapat menghadapi beban kerja yang diberikan kepadanya tepat waktu. Dalam mengerjakan pekerjaannya, subjek dapat meminta bantuan kepada karyawan lain atau masukan dari atasan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, subjek diharapkan dapat memiliki tujuan tertentu dalam bekerja sehingga subjek dapat memotivasi dirinya untuk dapat bekerja keras memenuhi tujuan yang ingin dicapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi di PT. X berada pada kategori sedang sehingga diharapkan perusahaan dapat berperan aktif dalam memberikan dukungan kepada karyawan, baik dukungan dalam bentuk dukungan emosional seperti mengungkapkan empati, kepedulian, dan perhatian, dukungan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai tujuan seperti pemberian reward, pujian, dukungan informasional seperti pemberian saran, umpan balik yang membangun, nasehat ataupun petunjuk yang berguna untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Dukungan dari perusahaan juga dapat

berupa pemberian training ataupun coaching kepada karyawan.

3. Penelitian Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel ini dengan subjek yang lebih banyak dan perusahaan dengan skala yang lebih besar agar dapat melihat dengan lebih jelas pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap variabel keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlina, F., Wirkoko, E. P., & Hayuwardhani, F. W. T. (2018). Modal psikologi dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada pegawai PPPKP-KKP. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 211-220.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, 2(1).
- Ardianto, A. (2009). Perceived organizational support sebagai pemediasi pengaruh keadilan prosedural, penghargaan, dan dukungan supervisor Terhadap komitmen Afektif. *Skripsi Manajemen*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based modal of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organizational citizenship behavior. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-11.
- Gunawan, L. R. (2018). Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online. *Skripsi*

- Psikologi*. Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Hariyadi, H. M. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Jurnal Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Juwita, I., & Rakhmawati, L. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan model psikologis sebagai pemoderasi pada karyawan Bank Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 113-128.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh daya juang, kecerdasan emosional, dan modal sosial terhadap organizational citizenship behavior dengan persepsi keadilan organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 2(2) 100-116.
- Lin, C. P. (2009). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory. *Journal of Business Ethich*, 94, 517-531.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Markos, S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Ming-Chu, Y., & Meng-Hsiu, L. (2015). Unlocking the black box: Exploring the link between perceive to change. *Asia Pacific Management Review*, 20(3), 177-183.
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 24-35.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gersik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-12.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Pertiwi, D. L., Istiqomah, E., & Zwagery, V. R. (2019). Hubungan antara persepsi organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan PT. Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. *Jurnal kognisia*, 2(1), 94-96.
- Periantalo, J. (2016). Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, R. D. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X Di Bogor. *Jurnal Empati*, 6 (1), 199-205.
- Rego, A., Carla, M., Leal, S., Filipa, S., Miguel P, C. (2010). Psychological capital and performance of portuguese civil servants : exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Rudi. (2012). GWS2012Mencengangkan: 2/3KaryawanIndonesiaDisengaged!. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2019. Diakses dari <http://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/>.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: what do we know and where do we

- go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Sembiring, S. L., Maputra, Y., & Amelia, V. (2018). Gambaran psychological capital pada Mahasiswa yang berwirausaha di Kota Padang. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 54-59.
- Setiawan, A. I. (2012). Hubungan antara perceived organizational support, job engagement, dan task performance dengan organizational citizenship behavior. *Jurnal Sains Manajemen & Akutansi*, 4(2), 1-14.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardiana, G. A., & Prasetyo, R. A. (2018). Keterikatan perceived organizational support dan happiness at work pada karyawan generasi Y PT. Telekomunikasi Seluler Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(4), 27-32.
- Widiasih, P. A. (2017). Peran kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam membangun keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non Empiris*, 3(1), 31-41.