

PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES MEKAR ABADI

Liem Chandra Purnama Soetrisno dan Dr. Drs. Ec. Eddy Madiono Sutanto, M. Sc.
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: chandrapurnama1995@gmail.com ; esutanto@peter.petra.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan angket yang akan disebar kepada karyawan PT. Sukses Mekar Abadi sebanyak 42 orang melalui teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi; (2) Variabel persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi; (3) Variabel keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi

Kata Kunci— Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan, Persepsi Dukungan Organisasional

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, keahlian dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan kinerja perusahaan juga sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Karki & Singh (2015), Christian *et al.* (2011), dan Bakker & Demerouti, (2008) menunjukkan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014), Rhoades & Eisenberger (2002), dan Lynch *et al.* (1999) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan dan bantuan yang sudah diberikan oleh organisasi. Karyawan akan membalas dukungan dan bantuan tersebut dalam bentuk komitmen, loyalitas, dan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Sukses Mekar Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan bangunan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan

terhadap PT. Sukses Mekar Abadi terdapat data tingkat absensi pada tahun 2016 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja/bulan	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah absensi	Persentase absensi
Januari	50	25	1250	94	7,52%
Februari	50	24	1200	98	8,17%
Maret	50	25	1250	159	12,72%
April	50	26	1300	237	18,23%
Mei	50	24	1200	182	15,17%
Juni	50	26	1300	133	10,23%
Juli	50	21	1050	280	26,67%
Agustus	50	26	1300	165	12,69%
September	50	25	1250	193	15,40%
Oktober	50	26	1300	127	9,77%
November	50	26	1300	135	10,38%
Desember	50	25	1250	315	25,20%
Rata-Rata Ketidakhadiran					14,35 %

Sumber: PT. Sukses Mekar Abadi

Berdasarkan pada Tabel 1, terlihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2016 tidak memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata jumlah persentase dari absensi karyawan yang mencapai 14,35% sedangkan standar yang ditetapkan perusahaan terhadap jumlah persentase absensi karyawan tidak boleh lebih dari 10%. Persentase absensi karyawan yang tertinggi berada di bulan Juli yaitu sebesar 26,67%. Hal ini dikarenakan adanya hari-hari besar dan cuti bersama. Pada bulan agustus terlihat persentase absensi karyawan menurun menjadi 12,69%. Pada bulan september tingkat persentase absensi karyawan meningkat lagi menjadi 15,40%. Menurut Mathis & Jackson (2006, dalam Ramadhan & Sembiring, 2014), salah satu indikator kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

PT. Sukses Mekar Abadi juga mengeluhkan koordinasi kerja dan komunikasi yang kurang dari para karyawan. Sebagai contoh, ketika departemen *procurement* tidak memberitahukan kepada departemen *accounting* mengenai perubahan jenis barang dan kuantitas barang yang dibeli. Kurangnya koordinasi dan komunikasi ini menyebabkan munculnya masalah di departemen *accounting* karena adanya ketidaksesuaian antara barang yang dipesan dengan barang yang diterima. Permasalahan ini mencirikan keterikatan kerja dalam elemen *vigor*.

Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi juga terlihat kurang

semangat dan antusias dalam melakukan pekerjaannya terutama ketika diberikan tugas dan tanggung jawab yang baru. Dampak yang timbul dari kurangnya semangat dan antusias ini adalah pengiriman barang ke cabang dan pembeli menjadi lambat. Permasalahan ini mencirikan keterikatan kerja berdasarkan elemen dedication.

Penemuan lain juga ditemukan bahwa karyawan PT. Sukses Mekar Abadi hanya bekerja dengan pola datang ke kantor, menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, dan pulang begitu saja. Pekerjaan yang dilakukan hanyalah bersifat rutinitas. Permasalahan ini mencirikan keterikatan kerja berdasarkan elemen absorption.

Dua karyawan PT. Sukses Mekar Abadi juga telah diwawancarai mengenai persepsi dukungan organisasional. Kedua karyawan tersebut menyatakan bahwa mereka merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam bentuk penyesuaian nominal gaji, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan memberikan arahan dalam bekerja. Kedua karyawan menyatakan bahwa mereka juga mendapatkan penghargaan baik berupa kenaikan gaji maupun hadiah apabila mereka bekerja dengan baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi?
2. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi?
3. Variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi?

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut dengan sensus. Penggunaan metode ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sukses Mekar Abadi yang berjumlah 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), metode pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi. Dalam penelitian ini, akan menggunakan angket sebagai metode pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Salah satu analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mean* atau rata-rata. Analisis *mean* digunakan untuk mengetahui frekuensi rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan pada tiap variabel maupun pada indikator dari variabel tersebut. *Mean* dihitung dengan menggunakan rumus rentang skor dengan interval kelas yang dibagi menjadi tiga kategori. Rumus *mean* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / \text{Jumlah kelas} \\ &= (5-1) / 3 \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Berdasarkan rentang skor yang menunjukkan angka 1,33, maka ditetapkan kategori untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori *Mean* dalam Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Nilai <i>Mean</i>	Kategori
Keterikatan Kerja	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
Persepsi Dukungan Organisasional	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
Kinerja Karyawan	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2017). Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan poin-poin pernyataan angket dalam mengukur variabel penelitian. Suatu poin pertanyaan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *r* memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) atau *r* hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2017). Teknik yang digunakan adalah uji *Alpha Cronbach*. Poin-poin pernyataan dalam angket dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ (Siregar, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menghasilkan kesimpulan yang tidak bias (Agusta, 2013). Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017), tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas (signifikansi) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Nilai probabilitas (signifikansi) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Raharjo, 2014). Pendeteksian ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Raharjo, 2014). Model regresi yang baik mengasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Siregar (2017), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini, regresi linear berganda akan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas yaitu keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan (Raharjo, 2017). Nilai koefisien determinasi akan tidak dapat digunakan apabila hasil uji F tidak signifikan.

Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai *t* hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji F

Uji *F* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009). Variabel bebas dikatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat apabila nilai *F* hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum data responden diolah lebih dalam, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap angket yang telah diisi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap poin pernyataan pada variabel keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, dan kinerja karyawan menghasilkan nilai *r* hitung yang lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu sebesar 0,304 dan memiliki *significant value* yang lebih kecil dari 0,05 sehingga item pernyataan yang mengukur ketiga variabel tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yaitu sebesar 0,850; 0,894; dan 0,727. Hal ini menunjukkan setiap item pernyataan dalam ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Statistik Deskriptif

Profil Responden

Dalam penelitian ini, responden akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, departemen, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status pernikahan. Berikut adalah deskripsi profil responden dalam penelitian ini:

Tabel 2. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	30	71,4
Perempuan	12	28,6
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa dari mayoritas responden yang mengisi angket penelitian memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 71,4%, sementara responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 12 orang atau 28,6%.

Tabel 3. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21–30 tahun	19	45,2
31–40 tahun	16	38,1
41–50 tahun	6	14,3
>50 tahun	1	2,4
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada usia produktif yaitu 21–30 tahun berjumlah 19 orang (45,2%), karyawan yang memiliki usia 31–40 tahun berjumlah 16 orang (38,1%), karyawan yang memiliki usia 41–50 tahun berjumlah enam orang (14,3%), sedangkan karyawan yang memiliki usia di atas 50 tahun berjumlah satu orang (2,4%). Hasil ini memberikan informasi bahwa usia karyawan yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah karyawan yang berusia 21–30 tahun sebanyak 19

orang (45,2%) sedangkan usia karyawan yang memiliki frekuensi paling rendah adalah karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak satu orang (2,4%).

Tabel 4. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Departemen

Departemen	Frekuensi	Persentase (%)
Credit	3	7,1
Finance & Accounting	8	19,1
HRD & GA	4	9,5
Operational	1	2,4
Procurement	26	61,9
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari departemen *Credit* sebanyak tiga orang (7,1%), karyawan dari departemen *Finance & Accounting* sebanyak delapan orang (19,1%), karyawan dari departemen HRD & GA sebanyak empat orang (9,5%), karyawan dari departemen *Operational* sebanyak satu orang, dan karyawan dari departemen *Procurement* sebanyak 26 orang (61,9%). Hasil ini memberikan informasi bahwa departemen *Procurement* mempunyai jumlah karyawan yang terbanyak yaitu berjumlah 26 orang.

Tabel 5. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	4,8
SMP	6	14,3
SMA	8	19
SMK	7	16,7
STM	3	7,1
D3	1	2,4
S1	15	35,7
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki pendidikan SD sebanyak dua orang (4,8%), karyawan yang memiliki pendidikan SMP sebanyak enam orang (14,3%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak delapan orang (19%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMK sebanyak tujuh orang (16,7%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan STM sebanyak tiga orang (7,1%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak satu orang (2,4%), dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 15 orang (35,7%). Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 15 orang.

Tabel 6. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	8	19
1–3 tahun	11	26,2
4–6 tahun	13	31
7–9 tahun	9	21,4
>9 tahun	1	2,4
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki lama kerja kurang dari satu tahun sebanyak delapan orang (19%), karyawan yang memiliki lama kerja satu sampai tiga tahun sebanyak 11 orang (26,2%), karyawan yang memiliki lama kerja empat sampai enam tahun sebanyak 13 orang (31%), karyawan yang memiliki lama kerja tujuh sampai sembilan tahun sebanyak sembilan orang (21,4%), karyawan yang memiliki lama kerja lebih dari sembilan tahun sebanyak satu orang (2,4%). Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang memiliki lama kerja empat sampai enam tahun.

Tabel 7. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Sudah Menikah	34	81
Belum Menikah	7	16,6
Cerai Hidup	1	2,4
Total	42	100

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus sudah menikah sebanyak 34 orang (81%), karyawan yang berstatus belum menikah sebanyak tujuh orang (16,6%), karyawan yang berstatus cerai hidup sebanyak satu orang (2,4%). Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang berstatus sudah menikah sebanyak 34 orang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi dari setiap variabel dilakukan dengan menghitung *mean* dari jawaban responden terhadap pertanyaan dari setiap variabel penelitian. *Mean* dari jawaban responden akan dikategorikan sesuai dengan indikatornya.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja

Indikator	Mean	Keterangan
<i>Vigor</i>	4,154	Tinggi
<i>Dedication</i>	3,974	Tinggi
<i>Absorption</i>	3,887	Tinggi
Keterikatan Kerja (X_1)	4,005	Tinggi

Tabel 4. Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasional

Indikator	Mean	Keterangan
Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan	3,76	Tinggi
Penghargaan organisasi terhadap usaha ekstra karyawan	3,67	Sedang
Perhatian organisasi terhadap keluhan karyawan	3,55	Sedang
Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam bekerja	3,95	Tinggi
Pemberitahuan kepada karyawan apabila tidak bekerja dengan baik	3,74	Tinggi
Kepedulian organisasi mengenai kepuasan karyawan terhadap pekerjaan	3,64	Sedang

Perhatian secara <i>personal</i> yang diberikan organisasi kepada karyawan	3,48	Sedang
Kebanggaan organisasi atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	3,57	Sedang
Persepsi Dukungan Organisasional (X_2)	3,67	Sedang

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Mean	Keterangan
Kuantitas Kerja	3,683	Tinggi
Kualitas Kerja	3,615	Sedang
Ketepatan Waktu	3,55	Sedang
Kehadiran	3,775	Tinggi
Kemampuan Bekerjasama	4,32	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y_1)	3,789	Tinggi

Tabulasi Silang

Dalam tabulasi silang ini akan dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 6. Tabulasi Silang Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Kinerja Karyawan dengan Jenis Kelamin

Variabel	Kategori Variabel	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Keterikatan Kerja	Rendah	0	0	0
	Sedang	4	3	7
	Tinggi	26	9	35
Persepsi Dukungan Organisasional	Rendah	12	9	21
	Sedang	18	3	21
	Tinggi	0	0	0
Kinerja Karyawan	Rendah	0	0	0
	Sedang	10	5	15
	Tinggi	20	7	27

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa total karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 35 orang yang terdiri dari 26 orang berjenis kelamin laki-laki dan sembilan orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara keterikatan kerja dengan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 6 menunjukkan bahwa total karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang berjumlah 21 orang yang terdiri dari 18 orang berjenis kelamin laki-laki dan tiga orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara persepsi dukungan organisasional dengan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang lebih tinggi dibandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 6 juga menunjukkan bahwa total karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi berjumlah 27 orang yang terdiri dari 20 orang berjenis kelamin laki-laki dan tujuh orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kinerja karyawan dengan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki

kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan

Tabel 7. Tabulasi Silang Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Kinerja Karyawan dengan Usia

Variabel	Kategori Variabel	Usia				Total
		21–30 tahun	31–40 tahun	41–50 tahun	> 50 tahun	
Keterikatan Kerja	Rendah	0	0	0	0	0
	Sedang	4	3	0	0	7
	Tinggi	15	13	6	1	35
Persepsi Dukungan Organisasional	Rendah	13	6	2	0	21
	Sedang	6	10	4	1	21
	Tinggi	0	0	0	0	0
Kinerja Karyawan	Rendah	0	0	0	0	0
	Sedang	8	6	1	0	15
	Tinggi	11	10	5	1	27

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa total karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 35 orang yang terdiri dari 15 orang berusia 21–30 tahun, 13 orang berusia 31–40 tahun, enam orang berusia 41–50 tahun, dan satu orang berusia lebih dari 50 tahun. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara keterikatan kerja dengan usia dapat disimpulkan bahwa 80% (35 orang) karyawan PT. Sukses Mekar Abadi memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Jumlah terbanyak terdapat pada karyawan berusia 21–30 tahun sedangkan jumlah terendah terdapat pada karyawan berusia lebih dari 50 tahun.

Tabel 7 menunjukkan bahwa enam orang berusia 21–30 tahun, 10 orang berusia 31–40 tahun, empat orang berusia 41–50 tahun, dan satu orang berusia lebih dari 50 tahun. Memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang sedang. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara persepsi dukungan organisasional dengan usia dapat disimpulkan bahwa jumlah terbanyak karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang rendah dan sedang berada pada usia 21–30 tahun dan usia 31–40 tahun.

Tabel 7 juga menunjukkan bahwa total karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi berjumlah 27 orang yang terdiri dari 11 orang berusia 21–30 tahun, 10 orang berusia 31–40 tahun, lima orang berusia 41–50 tahun, satu orang berusia lebih dari 50 tahun. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kinerja karyawan dengan usia dapat disimpulkan bahwa 64,3% (27 orang) karyawan PT. Sukses Mekar Abadi memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Jumlah terbanyak terdapat pada karyawan yang berusia 21–30 tahun sedangkan jumlah terendah terdapat pada karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun.

Tabel 8. Tabulasi Silang Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Kinerja Karyawan dengan Departemen

Variabel	Kategori Variabel	Departemen					Total
		Finance & Accounting	HR D & GA	Credit	Operational	Procurement	
Keterikatan Kerja	Rendah	0	0	0	0	0	0
	Sedang	0	1	0	0	6	7
	Tinggi	8	3	3	1	20	35
Persepsi Dukungan Organisasional	Rendah	6	1	1	1	12	21
	Sedang	2	3	2	0	14	21
	Tinggi	0	0	0	0	0	0

Kinerja Karyawan	Rendah	0	0	0	0	0	0
	Sedang	1	1	1	0	12	15
	Tinggi	7	3	2	1	14	27

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa total karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 35 orang yang terdiri dari delapan orang departemen *Finance & Accounting*, tiga orang departemen *HRD & GA*, tiga orang departemen *Credit*, satu orang departemen *Operational*, dan 20 orang departemen *Procurement*. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara keterikatan kerja dengan departemen dapat disimpulkan bahwa departemen *Procurement* memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan dengan departemen yang lainnya.

Tabel 8 menunjukkan bahwa dua orang departemen *Finance & Accounting*, tiga orang departemen *HRD & GA*, dua orang departemen *Credit*, dan 14 orang departemen *Procurement* memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang sedang. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara persepsi dukungan organisasional dengan departemen dapat disimpulkan bahwa jumlah terbanyak karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang rendah dan sedang berada pada departemen *Procurement*.

Tabel 8 juga menunjukkan bahwa total karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi berjumlah 27 orang yang terdiri dari tujuh orang departemen *Finance & Accounting*, tiga orang departemen *HRD & GA*, dua orang departemen *Credit*, satu orang departemen *Operational*, dan 14 orang departemen *Procurement*. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kinerja karyawan dengan departemen dapat disimpulkan bahwa 64,3% karyawan PT. Sukses Mekar Abadi memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang terdapat pada departemen *Procurement*.

Tabel 9. Tabulasi Silang Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Kinerja Karyawan dengan Pendidikan Terakhir

Variabel	Kategori Variabel	Pendidikan Terakhir							Total
		SD	SMP	SMA	SMK	STM	D3	S1	
Keterikatan Kerja	Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sedang	0	0	1	2	0	0	4	7
	Tinggi	2	6	7	5	3	1	11	35
Persepsi Dukungan Organisasional	Rendah	1	0	4	5	1	1	9	21
	Sedang	1	6	4	2	2	0	6	21
	Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0
Kinerja Karyawan	Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sedang	2	1	2	3	1	0	6	15
	Tinggi	0	5	6	4	2	1	9	27

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa total karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 35 orang yang terdiri dari dua orang berpendidikan SD, enam orang berpendidikan SMP, tujuh orang berpendidikan SMA, lima orang berpendidikan SMK, tiga orang berpendidikan STM, satu orang berpendidikan D3, 11 orang berpendidikan S1. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara keterikatan kerja dengan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan S1 memiliki keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SD, SMP, SMA, SMK, STM, dan D3.

Tabel 9 menunjukkan bahwa total karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang sedang berjumlah 21 orang yang terdiri dari satu orang yang berpendidikan SD, enam orang yang berpendidikan SMP, empat orang yang berpendidikan SMA, dua orang yang berpendidikan SMK, dua orang yang berpendidikan STM, enam orang

yang berpendidikan S1. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara persepsi dukungan organisasional dengan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan S1 memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SD, SMP, SMA, SMK, STM, dan D3.

Tabel 9 juga menunjukkan total karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi berjumlah 27 orang yang terdiri dari lima orang yang berpendidikan SMP, enam orang yang berpendidikan SMA, empat orang yang berpendidikan SMK, dua orang yang berpendidikan STM, satu orang yang berpendidikan D3, sembilan orang yang berpendidikan S1. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan S1 memiliki tingkat kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SD, SMP, SMA, SMK, STM, dan D3.

Tabel 10. Tabulasi Silang Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja

Variabel	Kategori Variabel	Lama Bekerja					Total
		<1 tahun	1-3 tahun	4-6 tahun	7-9 tahun	>9 tahun	
Keterikatan Kerja	Rendah	0	0	0	0	0	0
	Sedang	2	2	2	1	0	7
	Tinggi	6	9	11	8	1	35
Persepsi Dukungan Organisasional	Rendah	5	7	6	2	1	21
	Sedang	3	4	7	7	0	21
	Tinggi	0	0	0	0	0	0
Kinerja Karyawan	Rendah	0	0	0	0	0	0
	Sedang	2	4	4	5	0	15
	Tinggi	6	7	9	4	1	27

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa total karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 35 orang yang terdiri dari enam orang karyawan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun, sembilan orang yang bekerja selama 1-3 tahun, 11 orang yang bekerja selama 4-6 tahun, delapan orang yang bekerja selama 7-9 tahun, satu orang yang bekerja selama lebih dari sembilan tahun. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara keterikatan kerja dengan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun memiliki keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan lama bekerja kurang dari tiga tahun dan lebih dari enam tahun.

Tabel 10 menunjukkan juga tiga orang karyawan yang bekerja selama kurang dari satu tahun, empat orang karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun, tujuh orang karyawan yang bekerja selama 4-6 tahun, tujuh orang karyawan yang bekerja selama 7-9 tahun memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang sedang. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara persepsi dukungan organisasional dengan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa jumlah terbanyak karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang rendah berada pada karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun, sedangkan jumlah terbanyak karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang sedang berada pada karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun dan 7-9 tahun.

Tabel 10 juga menunjukkan total karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi berjumlah 27 orang yang terdiri dari enam orang yang bekerja selama kurang dari 1 tahun, tujuh

orang yang bekerja selama 1–3 tahun, sembilan orang yang bekerja selama 4–6 tahun, empat orang yang bekerja selama 7–9 tahun, satu orang yang bekerja selama lebih dari sembilan tahun. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kinerja karyawan dengan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan lama bekerja 4–6 tahun memiliki tingkat kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan lama bekerja kurang dari empat tahun dan lebih dari enam tahun.

Tabel 11. Tabulasi Silang Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Kinerja Karyawan dengan Status Pernikahan

Variabel	Kategori Variabel	Status Pernikahan			Total
		Belum Menikah	Sudah Menikah	Cerai Hidup	
Keterikatan Kerja	Rendah	0	0	0	0
	Sedang	1	5	1	7
	Tinggi	6	29	0	35
Persepsi Dukungan Organisasional	Rendah	5	15	1	21
	Sedang	2	19	0	21
	Tinggi	0	0	0	0
Kinerja Karyawan	Rendah	0	0	0	0
	Sedang	2	12	1	15
	Tinggi	5	22	0	27

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa enam orang karyawan yang belum menikah dan 29 orang karyawan yang sudah menikah memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara keterikatan kerja dan status pernikahan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah dan cerai hidup.

Tabel 11 menunjukkan total karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang sedang juga berjumlah sama yaitu sebanyak 21 orang yang terdiri dari dua orang yang belum menikah dan 19 orang yang sudah menikah. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara persepsi dukungan organisasional dan status pernikahan, dapat disimpulkan bahwa jumlah terbanyak karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasional yang rendah dan sedang berada pada karyawan yang sudah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah dan cerai hidup.

Tabel 11 juga menunjukkan total karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi berjumlah 27 orang yang terdiri dari lima orang karyawan yang belum menikah dan 22 orang karyawan yang sudah menikah. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kinerja karyawan dengan status pernikahan, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah dan cerai hidup.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode nilai *Kolgomorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,873 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolineartias

Pendeteksian ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

(VIF). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *VIF* kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,327. Nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas tersebut juga lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,754. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel keterikatan kerja sebesar 0,435 dan nilai signifikansi variabel persepsi dukungan organisasional sebesar 0,148. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 12. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	22,599	6,212	
Keterikatan Kerja	0,432	0,134	0,490
Persepsi Dukungan Organisasional	0,132	0,153	0,123

Berdasarkan Tabel 12, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,599 + 0,432X_1 + 0,132X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi bisa dilihat pada Tabel 7.

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,561	0,315	0,280	3,93312

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,315 atau 31,5%. Hal ini berarti bahwa sebesar 31,5% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel keterikatan kerja (X₁) dan variabel persepsi dukungan organisasional (X₂), sedangkan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil Uji t

Berikut ini adalah hasil uji t yang dihasilkan dalam model regresi:

Tabel 14. Uji t

Variabel	t hitung	Significant Value
Konstanta	3,638	0,001
Keterikatan Kerja	3,213	0,003
Persepsi Dukungan Organisasional	0,803	0,427

Tabel 14 menunjukkan pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan t hitung sebesar $3,213 > t$ tabel sebesar $2,018$ ($df=42$, $\alpha=0,05$) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, H_1 dalam penelitian ini yang menduga keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mekar Abadi dapat diterima.

Tabel 14 juga menunjukkan pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan t hitung sebesar $0,803 < t$ tabel sebesar $2,018$ ($df=42$, $\alpha=0,05$) dengan nilai signifikansi $0,427 > 0,05$. Berdasarkan hasil ini, H_2 dalam penelitian yang menduga persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi tidak dapat diterima.

Hasil Uji F

Berikut ini adalah hasil uji t yang dihasilkan dalam model regresi:

Tabel 15. Uji F

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Significant Value
Regression	277,764	2	138,882	8,979	0,001
Residual	603,308	39	15,469		
Total	881,071	41			

Tabel 15 menunjukkan F hitung sebesar $8,978 > F$ tabel sebesar $3,24$ ($df_1 = 2$, $df_2 = 39$, $\alpha = 0,05$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, H_3 dalam penelitian ini yang menduga keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi dapat diterima.

Pembahasan

Keterikatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t menghasilkan t hitung sebesar $3,213 > t$ tabel sebesar $2,018$ ($df=42$, $\alpha=0,05$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hubungan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan juga memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,432$ yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel keterikatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan bersifat positif. Nilai yang positif tersebut memiliki arti semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat dilihat bahwa *mean* indikator dari variabel keterikatan kerja yang tertinggi adalah *vigor* yaitu sebesar $4,154$. Pernyataan di dalam angket juga menunjukkan bahwa kemauan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar $4,48$. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Sukses Mekar Abadi memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Indikator dari variabel keterikatan kerja yang memiliki *mean* terendah adalah *absorption* yaitu sebesar $3,887$. Berdasarkan pernyataan di dalam angket yang menunjukkan indikator *dedication* tentang pekerjaan yang menantang bagi karyawan, memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar $3,57$. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT.

Sukses Mekar Abadi merasa pekerjaan yang dilakukannya kurang menantang.

Indikator *dedication* mengenai pekerjaan yang menantang memiliki nilai rata-rata yang berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat ditingkatkan melalui rotasi, dan perluasan pekerjaan. Rotasi pekerjaan dilakukan dalam satu departemen pada perusahaan. Dengan adanya rotasi pekerjaan, karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengalaman yang baru. Perusahaan juga tidak akan mengalami kesusahan ketika seorang karyawan keluar dari perusahaan karena karyawan lain dapat menggantikan posisi tersebut. Perluasan pekerjaan dilakukan dengan menambahkan jumlah tugas dan tanggung jawab seorang karyawan namun masih berada pada level yang sama. Dengan adanya perluasan pekerjaan, karyawan akan meningkatkan kemampuan yang menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kebosanan yang dirasakan oleh karyawan juga akan berkurang sebagai dampak dari penambahan tugas dan tanggung jawab yang baru. Penerapan rotasi dan perluasan pekerjaan akan diatur oleh manajer HRD dengan berkoordinasi terlebih dahulu dengan *general manager*.

Penelitian yang dilakukan oleh Karki & Singh (2015) mendukung hasil penelitian ini. Christian *et al* (2011) juga menemukan hasil yang sama dalam meneliti pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) yang menduga bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi sehingga H_1 dapat diterima.

Persepsi Dukungan Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t menghasilkan t hitung sebesar $0,803 < t$ tabel sebesar $2,018$ ($df=42$, $\alpha=0,05$) dengan nilai signifikansi $0,427 > 0,05$, sedangkan nilai koefisien regresi antara variabel persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar $0,132$ menunjukkan pengaruh yang bersifat positif. Nilai positif tersebut memiliki arti semakin besar persepsi karyawan bahwa mereka merasa didukung oleh organisasi maka semakin tinggi juga kinerja mereka. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t , dapat dikatakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Sukses Mekar Abadi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat dilihat bahwa *mean* indikator dari variabel persepsi dukungan organisasional yang tertinggi adalah kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam bekerja yang memiliki nilai sebesar $3,95$. Hal ini menggambarkan bahwa organisasi sudah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai bagi para karyawannya sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Mean* indikator dari variabel persepsi dukungan organisasional yang terendah adalah perhatian secara *personal* yang diberikan organisasi kepada karyawan yaitu sebesar $3,48$. Hal ini menggambarkan bahwa organisasi kurang memberikan perhatian terhadap keluarga para karyawannya. Pernyataan ini juga didukung dengan hasil profil responden yang menunjukkan bahwa 81% karyawan sudah menikah sehingga karyawan memiliki tanggung jawab lebih untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Permasalahan ini bisa diatasi perusahaan dengan cara memberikan asuransi dan tunjangan kepada keluarga karyawan seperti asuransi kesehatan, asuransi kematian, asuransi kecelakaan, dan tunjangan melahirkan bagi karyawan wanita. Pemberian asuransi dan tunjangan kepada keluarga karyawan akan memunculkan persepsi bahwa karyawan diperhatikan secara pribadi oleh perusahaan. Karyawan juga akan menganggap kebijakan tersebut sebagai bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan dan akan memberikan timbal balik berupa peningkatan kinerja. Mekanisme pemberian asuransi dan tunjangan ini akan diatur oleh manajer HRD dengan berkoordinasi dengan *general manager*.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Agustiningrum (2016) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan hipotesis kedua (H_2) yang menduga bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi sehingga H_2 tidak dapat diterima.

Keterikatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F yang menghasilkan F hitung sebesar $8,978 > F$ tabel sebesar $3,24$ ($df_1 = 2, df_2 = 39, \alpha = 0,05$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat dilihat bahwa *mean* indikator dari variabel kinerja karyawan yang tertinggi adalah kemampuan bekerjasama yaitu sebesar $4,32$. Pernyataan di dalam angket juga menunjukkan bahwa kemudahan berkomunikasi dengan rekan kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar $4,33$. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sukses Mekar Abadi mudah untuk berkomunikasi dengan rekan kerja. Indikator dari kinerja karyawan yang memiliki *mean* terendah adalah ketepatan waktu yaitu sebesar $3,55$. Berdasarkan pernyataan di dalam angket tentang keinginan karyawan untuk tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, juga menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar $3,43$. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sukses Mekar Abadi cenderung untuk menunda menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Mean indikator dari variabel kinerja karyawan yaitu kehadiran memiliki nilai sebesar $3,775$ yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator tersebut bertentangan dengan fenomena tingkat absensi yang rendah pada PT. Sukses Mekar Abadi. Hal ini disebabkan oleh pencantuman nama di dalam angket sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam mengisi angket tersebut.

Fenomena tingkat absensi yang rendah pada PT. Sukses Makmur terjadi bisa diatasi dengan adanya pemberlakuan *reward* dan sanksi. Pemberlakuan *reward* diberikan kepada karyawan yang terus masuk sepanjang tahun berupa insentif. Sanksi diberlakukan kepada karyawan yang terlambat masuk bekerja dan jumlah ketidakhadirannya melebihi dari standar yang ditentukan oleh perusahaan berupa pemotongan uang makan. Mekanisme pemberlakuan *reward* dan sanksi ini diatur

oleh manajer HRD dengan berkoordinasi dengan *General manager* terlebih dahulu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini yang menduga bahwa keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi sehingga H_3 dapat diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.
2. Persepsi Dukungan Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.
3. Variabel keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel persepsi dukungan organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi dibandingkan dengan variabel persepsi dukungan organisasional.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan kebijakan berupa perluasan dan rotasi pekerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut, karyawan akan merasa tertantang karena mereka diberikan tugas dan tanggung jawab yang baru. Permasalahan baru juga akan muncul sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta pengalaman mereka. Dengan adanya pemberian kesempatan baru ini juga, karyawan akan merasa tertantang dengan tugas dan tanggung jawab baru yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.
2. Mengingat bahwa tingkat absensi karyawan di tahun 2016 yang tidak memuaskan, maka PT. Sukses Mekar Abadi perlu melakukan kebijakan seperti pemberlakuan *reward* maupun sanksi tegas untuk meningkatkan tingkat kehadiran karyawan. Perusahaan dapat menerapkan *reward* dengan memberikan bonus kepada karyawan yang terus masuk sepanjang tahun dan sanksi kepada karyawan yang sering tidak hadir atau terlambat dengan memotong jumlah uang makan yang didapat.
3. Untuk meningkatkan variabel persepsi dukungan organisasional, perusahaan dapat menerapkan kebijakan berupa pemberian tunjangan kepada keluarga karyawan seperti asuransi kesehatan, asuransi kematian, dan tunjangan melahirkan. Hal ini dilakukan supaya karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan mereka secara pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. (Skripsi No. 31010589/MAN/ 2013). Unpublished

- undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Agustiningrum. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)(Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 213–225.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203>.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467>
- Puspitasari, N.L.M.R. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Prestasi Kerja dengan OCB sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 147–155.
- Raharjo, 2014. *Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS*. Retrieved 20 Mei 2017, from <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html>
- Raharjo, 2014. *Uji Multikolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS*. Retrieved 20 Mei 2017, from <http://www.spssindonesia.com/2014/02/ujiheteroskedastisitas-glejser-spss.html>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Singh, S. P., & Karki, J. (2015). The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organisational Performance. *The International Journal of Business & Management*, 3(5), 3(4), 279–285. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Sugiyono. (2016). *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta