

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN RETENSI PADA KARYAWAN PKWT PROYEK DERMAGA PETIKEMAS PT. PP (PERSERO) JAKARTA

Catur Wahyu Wijayanti¹, Harlina Nurtjahjanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

wijayanticatur@gmail.com

Abstrak

Retensi diperlukan tidak hanya untuk mengurangi biaya pergantian atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih, tapi kebutuhan untuk mempertahankan karyawan lebih penting untuk mempertahankan karyawan berbakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala psikologi model Likert, yaitu Skala Retensi (23 aitem, $\alpha = 0,836$) dan Skala *Perceived Organizational Support* (POS) (20 aitem, $\alpha = 0,804$). Analisis data dengan menggunakan analisis yang dibantu dengan program komputer SPSS version 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta ($r = 0,838$; $p < 0,001$). *Perceived Organizational Support* (POS) memberikan sumbangan efektif sebesar 70,2% terhadap retensi.

Kata kunci: retensi, *perceived organizational support* (POS), karyawan PKWT

Abstract

Retention is necessary not only to reduce the cost of replacement or costs incurred by the company to recruit and train, but the need to retain employees is more important to retain talented employees. This study aimed to determine the relationship between *Perceived Organizational Support* (POS) with retention of employees PKWT Container Pier Project PT. PP (Persero) in Jakarta. Data collection was performed using two models of psychology Likert scale, the scale of retention (23-items; $\alpha = .836$) and the scale of *Perceived Organizational Support* (POS) (20-items; $\alpha = .804$). The results of data analysis showed that there is a positive relationship between *Perceived Organizational Support* (POS) with retention of employees PKWT Container Pier Project PT. PP (Persero) Jakarta ($r = .838$; $p < 0.001$). *Perceived Organizational Support* (POS) contributed 70.2% effective against retention.

Keyword: retention, *perceived organizational support* (POS), employee PKWT

PENDAHULUAN

Survey Global Workforce Study 2012 menunjukkan bahwa para karyawan mencari perusahaan lain tidak hanya karena memberikan gaji yang jauh lebih besar tetapi yang lebih penting adalah fleksibilitas kerja, transparansi organisasi dan kesempatan pengembangan karir (*infobanknews*, 2012). Pada tahun 2011 tingkat *turnover* karyawan di Indonesia meningkat dari 10% menjadi rata-rata 17%. Menurut Studi Towers Watson, lebih dari 70% profesional sumber daya manusia (SDM) di Indonesia mengaku bahwa problem utama mereka adalah mempertahankan karyawan terbaiknya agar tidak keluar dari perusahaan (dalam BUMN Track, 2013). Perusahaan memiliki kesulitan untuk mempertahankan karyawannya karena mereka tidak cukup kreatif atau visi mereka tidak cukup besar (Murphy & Murphy, 2005).

Retensi karyawan adalah suatu keadaan dimana karyawan yang berada di dalam organisasi ingin tetap tinggal di organisasi tempatnya bekerja (Finnegan, 2012). Hal tersebut membuat perusahaan harus memaksimalkan retensi dengan cara memaksimalkan jumlah karyawan dalam perusahaan yang memang ingin tetap berada dalam perusahaan, bukan karena paksaan dari perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh Ramlall (2003) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor umum yang mempengaruhi kepuasan karyawan dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi adalah kepuasan penghargaan dan pengakuan, identitas tugas, umpan balik, usia, dan kepuasan posisi di perusahaan sebagai salah satu indikator yang dapat mempengaruhi karyawan untuk pindah ke organisasi lain dengan posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mempertahankan karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dengan cara menjadikan dukungan, pengakuan, tunjangan serta lingkungan kerja yang nyaman sebagai motivator karyawan agar mereka dapat bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Retensi didasari oleh teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa hubungan pertukaran antara atasan dengan karyawan tidak hanya sebatas pertukaran sosial seperti uang, informasi dan layanan tetapi juga melibatkan pertukaran sosial seperti rasa hormat, persetujuan dan dukungan yang berasal dari organisasi maupun atasan (Eisenberger, 2002). Hal tersebut dapat meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan. Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa juga menjelaskan kembali bahwa retensi dapat dijelaskan lebih lanjut seperti hubungan pertukaran sosial antara organisasi dan karyawannya melalui konsep *Perceived Organizational Support* (POS) (dalam Patriota, 2009).

Rhoades dan Eisenberger menyatakan bahwa POS dapat diartikan keyakinan karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai mereka untuk menentukan apakah ada sikap atau perilaku yang menguntungkan bagi organisasi yang terjadi dari hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi (Wirckramasinghe & Wickramasinghe, 2011).

Penelitian mengenai POS yang dilakukan oleh Darolia, Kumari, dan Darolia (2010) mengenai POS, motivasi kerja, dan komitmen organisasi sebagai penentu prestasi kerja yang dilakukan di Industri India menunjukkan bahwa POS memiliki korelasi yang lebih tinggi yang dapat menciptakan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi dibandingkan dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa POS merupakan

salah satu hal yang sangat mempengaruhi karyawan untuk lebih menunjukkan komitmen dan menciptakan prestasi kerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diasumsikan bahwa retensi karyawan merupakan hal penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan profitabilitas organisasi, mengurangi adanya *turnover*, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin. Retensi karyawan dapat berhasil karena adanya POS yang positif pada karyawan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan para karyawan terhadap organisasi. POS yang positif diduga turut mempengaruhi keberhasilan retensi karyawan pada organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan menguji secara empiris apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta.

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta dengan karakteristik subjek karyawan PKWT dengan masa kerja 1 tahun – 10 tahun. Subjek penelitian 182 Karyawan PKWT. Jumlah sampel yang lebih dari 60 orang sudah cukup banyak, hal ini sejalan dengan Roscoe (dalam Sugiyono, 2010) ukuran sampel yang layak untuk penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel retensi diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.308 dengan signifikansi $p = 0,065$ ($p > 0,05$). Sementara hasil uji normalitas terhadap variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.319 dengan signifikansi $p = 0,062$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data retensi maupun POS memiliki distribusi atau sebaran data yang normal.

Uji linieritas hubungan antara variabel POS dengan retensi menghasilkan nilai koefisien $F = 245.458$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier.

Nilai koefisien determinasi (*R square*) pada tabel diatas adalah sebesar 0,702 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini, POS memberikan sumbangan efektif sebesar 70,2% pada retensi, sedangkan sisanya 29,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta. Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,838 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tingkat signifikansi sebesar $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara POS

dengan retensi. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin positif penilaian POS yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya maka akan semakin tinggi retensi. Sebaliknya, semakin negatif penilaian POS yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya maka akan semakin rendah pula retensi yang dimiliki karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara POS dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian lain juga telah dilakukan oleh Beheshtifar, Nezhad, dan Moghadam (2012) yang menemukan bahwa karyawan yang diberikan dukungan organisasi yang baik akan memiliki sikap dan perilaku yang positif. Retensi pada karyawan sangat diperlukan bagi setiap perusahaan karena retensi dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya sehingga karyawan dapat membantu perusahaan mencapai keberhasilan visi misi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Finnegan (2012) yang mengatakan bahwa suatu keadaan perusahaanyang dapat membuat karyawan bertahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan setelah penelitian dengan beberapa karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta diperoleh fakta bahwa karyawan mengatakan kurang merasa aman dalam bekerja meskipun mereka diberikan tunjangan kecelakaan dari perusahaan, karyawan merasa tidak nyaman dengan lokasi kerja mereka. Hal ini membuat karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta memiliki kecenderungan tingkat retensi yang rendah sehingga dapat memunculkan keinginan karyawan untuk pindah ke tempat kerja yang lebih baik.

Organisasi harus membuat kompensasi dan sepaket kesejahteraan untuk para karyawan semenarik mungkin sehingga dapat menimbulkan hubungan pertukaran sosial yang saling menguntungkan antara karyawan dengan organisasi sehingga karyawan dapat mengembangkan penilaian yang positif terhadap dukungan yang diberikan organisasi melalui konsep *Perceived Organizational Support* (POS).

Rhoades dan Eisenberger menyatakan bahwa POS dapat diartikan sebagai keyakinan karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai mereka untuk menentukan apakah ada sikap atau perilaku yang menguntungkan bagi organisasi yang terjadi dari hubungan pertukaran antara karyawan dengan organisasi (Wirckramasinghe & Wickramasinghe, 2011).

Hasil penelitian yang didapatkan dari bahwa karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta dengan masa kerja 1 tahun hingga 10 tahun memiliki penilaian POS yang cenderung negatif terhadap perusahaannya, yaitu menilai bahwa perusahaan tempatnya bekerja memiliki kebijakan, prosedur, dan tindakan yang kurang mendukung terciptanya kesejahteraan karyawan seperti pemberian gaji yang tidak sebanding dengan tuntutan kerja perusahaan, kurang adanya dukungan yang diberikan dari supervisor. Hal ini sesuai dengan arah persamaan garis regresi yang menyatakan bahwa penambahan satu skor variabel retensi akan mengalami kenaikan sebesar 0,878.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa POS yang akan dinilai dan kemudian dipahami mempengaruhi perilaku setiap karyawan. Karyawan yang memiliki penilaian positif mengenai POS, maka tingkat retensi karyawan di perusahaan akan tinggi. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki penilaian yang

negatif mengenai POS maka tingkat retensi karyawan yang dimiliki perusahaan rendah. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa POS memiliki hubungan yang negatif dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta.

Penelitian ini tidak luput dari kendala dan keterbatasan. Kendala dalam penelitian ini yaitu keterbatasan dalam penelitian ini adalah adanya keterbatasan kontrol serta pengawasan terhadap pengisian skala karena peneliti tidak diijinkan untuk membagikan skala secara langsung kepada masing-masing karyawan. Hal tersebut disebabkan karena jam kerja yang padat, lokasi kerja yang berada di laut dan memiliki target penyelesaian sehingga sulit untuk membagikan skala penelitian secara langsung. Kelemahan dalam penelitian ini adalah pada skala retensi indikator yang terdapat di aspek pertama tidak tepat sehingga skala retensi tidak dapat digunakan dan skala POS itemnya terlalu *overlap* dengan skala retensi karena kedua variabel mengukur hal yang sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara POS dengan retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta ($r_{xy} = 0,838$; $p < 0,001$).

DAFTAR PUSTAKA

- Beheshtifar, M., Nezhad, H. A., & Moghadam, M. N. (2012). Investigation of perceived organizational support on employees' positive attitudes toward work. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4(8), 432-442. Diunduh dari <http://journal-archievs26.webs.com/432-442.pdf>.
- BUMN Track. (2013). *Upaya mencetak SDM berkualitas*. Diunduh dari <http://bumntrack.co.id/?ForceFlash=true#/blog/Dinamika-Upaya-Mencetak-SDM-Berkualitas.html>.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Finnegan, R. P. (2012). *The power of stay interviews for engagement and retention*. London: Nicholas Brealy Publishing.
- Murphy, M., & Murphy, A. (2005). *The deadly sins of employee retention*. USA : Leadership IQ Press.
- Patriota, D. (2009). Employee retention: An integrative view of supportive human resource practices and perceived organizational support. *Master thesis*

international business management: Uppsala Universitet. Diunduh dari <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:225179/FULLTEXT01.pdf>.

Ramlall, S. (2003). Managing employee retention as a strategy for increasing organizational competitiveness. *Applied H.R.M. Research*, 8(2), 63-72. Diunduh dari <http://www.xavier.edu/appliedhrmresearch/2003-Winter/MS%202 %20Ramlall.pdf>.

Redaksi. (2011). *Optimalisasi pengelolaan sumberdaya ekonomi nasional guna meningkatkan kemandirian dan daya saing dalam rangka ketahanan nasional.* Diunduh dari <http://beritasore.com/2011/06/07/optimalisasi-pengelolaan-sumberdaya-ekonomi-nasional-guna-meningkatkan-kemandirian-dan-daya-saing-dalam-rangka-ketahanan-nasional/>.

Redaksi. (2012). *SDM BUMN yang lebih kreatif.* Diunduh dari <http://www.infobanknews.com/2012/11/sdm-bumn-yang-lebih-kreatif/>.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D).* Bandung: Alfabeta

Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organisational support, job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka. *Int J Adv Manuf Technol.* 55, 817–830.