

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Milkhaira¹, Surya Dharma, SE., M.Si², Purbo Jadmiko S.E.,M.Sc³
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung hatta
Email : milkhaira21@gmail.com¹, sdharma@gmail.com²,
purbojadmiko@bunghatta.ac.id³

PENDAHULUAN

PDAM merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat. Kebutuhan air bersih dan sehat sangat penting bagi pertumbuhan sosial dan ekonomi, karena air adalah salah satu yang menjadi kebutuhan pokok dalam menunjang kehidupan masyarakat. Kehidupan masyarakat sangat tergantung pada air, maka kualitas hidup masyarakat juga sangat tergantung dari kualitas air yang digunakan. Pelayanan umum merupakan salah satu fungsi yang dimiliki perusahaan yang dikelola oleh pemerintah. Pelayanan umum memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong meningkatkan atau penurunan pelayanan perusahaan.

Pihak PDAM membutuhkan karyawan bekerja secara optimal. Keterikatan kerja yang baik memberikan manfaat terhadap organisasi, yaitu perilaku karyawan yang tergabung dalam sebuah organisasi, kepuasan pelanggan, dan kinerja. Karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi menunjukkan performa terbaik, karena karyawan

menikmati segala aktifitas yang dilakukan. Maka keluhan yang diterima karyawan cenderung berkurang, permasalahan keluhan pelanggan karyawan lebih cepat diselesaikan terjadi dilapangan

METODE

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 85 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer, data tersebut merupakan data yang diolah dan dicari secara langsung oleh peneliti. Data yang diolah dan di cari secara langsung oleh pihak peneliti menggunakan metode sensus dan pembagaian kuesioner. Data tersebut merupakan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS,

HASIL PEMBAHASAN

Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel 1 di bawah ini

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Standard	Keputusan
Constanta	7,122			
Persepsi Dukungan Organisasi	0,312	0,003	0,05	Diterima
Kepemimpinan Transformasional	0,749	0,000	0,05	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja	0,052	0,333	0,05	Ditolak
R ²			0,672	
F-stat			0.000	

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Hasil yang diperoleh sejalan [1] yang mengungkapkan semakin tinggi dukungan organisasi akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Pada tahapan pengujian hipotesis ditemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin efektif implementasi gaya kepemimpinan transformasional oleh atasan didalam instansi akan meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. [2] Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Temuan yang diperoleh sejalan dengan [3]

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja yang dirasakan pegawai. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan keterikatan kerja [4]

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

POS berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman,

Saran

Proses penyebaran kuesioner sebagian besar dilaksanakan melalui google form akibat pandemic Covid 19 sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan langsung melakukan observasi lapangan dengan menerapkan prokol kesehatan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari karyawan sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih baik. Terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi keterikatan kerja akan tetapi belum digunakan dalam penelitian ini seperti burnout, role of ambiguity, work overload dan sebagainya. oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang harus mencoba menambahkan satu atau lebih variabel baru tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. P. Skarlicki and R. Folger, "Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice," *J. Appl. Psychol.*, vol. 82, no. 3, pp. 434–443, 1997.
- [2] P. Kepemimpinan *et al.*, "Skripsi Oleh : FAUZAN Nugraha Dosen Pembimbing 1 . Ice Kamela , SE , MM JURUSAN Manajemen Universitas Bung Hatta," 2020.
- [3] Aprilina, A. Matulesy, and R. A. P. Rini, "Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya," *J. Insight Fak. Psikol. Univ. Muhammadiyah Jember*, vol. 15, no. 1, pp. 85–101, 2019.
- [4] R. Hakim and N. Bross, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan," *J. Kesejaht. Sos.*, vol. 3, no. 01, pp. 51–64, 2018.