

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT. SAWINDO KENCANA BANGKA BELITUNG

¹⁾ Erwia Febriyantama Minangjawa Ningtyas, ²⁾ Ice Kamela
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bung Hatta

Email : ¹⁾ erwiafebriyantama@gmail.com, ²⁾ icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi [1]. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja [2]. Perusahaan hendaknya membuat karyawan berdedikasi tinggi dan memberikan karyawan kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya untuk keberhasilan perusahaan, sehingga akan berdampak adanya keterikatan karyawan dengan perusahaannya. PT. Sawindo Kencana atau yang dikenal dengan Sawindo merupakan perusahaan swasta yang membudidayakan sawit. Berdasarkan tren produksi tandan buah segar kelapa sawit di PT. Sawindo terlihat bahwasannya produksi tandan buah segar kelapa sawit tahun 2019 yaitu 701.169 kemudian produksi tandan buah segar kelapa sawit di tahun 2020 adalah 569.348 sehingga terjadinya penurunan tingkat produksi tandan buah segar kelapa sawit yang terjadi di PT. Sawindo tersebut yang bisa dikaitkan dengan rendahnya tingkat keterikatan karyawan.

Untuk mendukung argument tersebut dilakukan prasarvei terhadap 30 orang karyawan melalui kuesioner yang disebar, didapatkan asumsi bahwa kurangnya perilaku proaktif karyawan dalam mengambil inisiatif dan membuat pilihan berdasarkan nilai dalam mengendalikan organisasi mereka, hal ini berarti adanya masalah keterikatan karyawan pada dukungan organisasional. Dan didapatkan asumsi bahwa masih kurangnya kemampuan beradaptasi karyawan dengan atasan mereka, hal ini juga berarti adanya masalah pada keterikatan karyawan pada kualitas kehidupan kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan

pemaparan di atas, dapat diasumsikan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja. penelitian ini mereplikasi dari penelitian [3] dan penelitian [4].

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel [5]. Pengumpulan data dalam penelitian berupa data sekunder yang mana data diperoleh dari perusahaan terkait dan data primer yang mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebar langsung kepada 95 karyawan [6]. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung dengan uji validitas menggunakan CFA, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, kemudian uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi. Skala variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu-ragu), 4 (setuju), 5 (sangat setuju) [6].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan. Jika t-statistik ≤ 0.05 , maka variabel dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap variabel keterikatan karyawan [7].

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T- Statistik	Sig.
(Constanta)	10.817		
Dukungan Organisasional (X1)	0.813	7.987	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.224	3.271	0.022

Variabel dukungan oraganisasional (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.813 dan t hitung 7,987 serta signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini dapat diartikan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo kencana bangka belitung. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian [3] yang menemukan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Variabel kualitas kehidupan kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,224 dan t hitung 3,271 serta signifikan $0,022 < 0,05$. Temuan ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo kencana bangka belitung. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [4] yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

KESIMPULAN DA SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT. Sawindo Kencana Bangka Belitung. Penelitian ini masih ada kelemahan, untuk itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lainnya yang juga berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengambil objek penelitian yang lain agar kajian tentang dukungan organisasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan dapat dipahami secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [2] Bakker, A. B., & Leiter, M. P., *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press, 2010.
- [3] R. F. Rianti dan A. Widjana, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, hal. 1689–1699, 2019.
- [4] B. D. Avianto, "Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, hal. 140–164, 2019.
- [5] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [6] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi lima*. Jakarta: Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.