

PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PDAM TIRTA KHAYANGAN SUNGAI PENUH

Alfi Zafran Mulyadi ¹⁾, Purbo Jadmiko ²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: alfizafran76@gmail.com¹, Purbojadmiko@yahoo.com²

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang menjalankan fungsi lembaga yang juga bertugas menjalankan kegiatan operasionalnya. Kontribusi anggota staf untuk mempertahankan operasi lembaga sangat penting untuk pencapaian tujuan, pengamatan, dan tujuan lembaga. Di berbagai belahan dunia, air adalah zat yang penting bagi kehidupan. Sumber kehidupan bagi semua makhluk hidup diwakili oleh air. Air merupakan salah satu sumber daya alam yang paling penting karena pertambahan penduduk yang pesat di Indonesia dan diperlukan untuk pembuatan banyak barang industri, termasuk makanan dan serat tekstil. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sebuah perusahaan yang didirikan oleh pemerintah Indonesia (PDAM). Keterlibatan kerja mencerminkan seberapa banyak individu mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka, terlibat secara aktif di dalamnya, dan merasa bahwa pencapaian mereka lebih penting daripada kesejahteraan mereka sendiri [1]. Untuk mencapai tujuan perusahaan, keterlibatan kerja sangatlah penting. Hasil dan sasaran yang lebih baik dihasilkan dari melibatkan karyawan di setiap aspek lembaga atau bisnis. Pencapaian tujuan organisasi juga dipercepat oleh keterlibatan semua orang. Namun, dalam praktiknya banyak lembaga dan organisasi tidak melibatkan semua staf mereka dalam mencapai tujuan yang menyebabkan pencapaian tujuan tersebut di bawah standar. Institusi atau organisasi perlu memiliki keberanian untuk membangun tim yang kuat guna untuk mengatasi masalah ini dengan mengikutsertakan setiap orang dalam mencapai tujuan institusi [2]. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah pendapat seseorang tentang dirinya sendiri atau keyakinannya bahwa dia dapat melaksanakan tanggung jawabnya dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Karena efikasi diri menumbuhkan rasa percaya diri yang kuat pada orang-orang dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas yang ditentukan, itu sangat membantu dalam pengembangan bakat karyawan [3]. Lingkungan kerja merupakan alat untuk membantu berfungsinya proses kerja secara efisien dengan berfokus pada kesejahteraan dan keselamatan karyawan, mendorong lingkungan kerja yang positif bagi staf dan mendorong produktivitas saat operasi sedang berlangsung [4]. Dukungan organisasi mencerminkan seberapa besar tingkat perhatian staf pendukung organisasi terhadap kontribusi dan

kesejahteraan umum mereka, yang berdampak pada dukungan karyawan terhadap organisasi [5].

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh yang beralamat di Pelayang Raya, kecamatan Sungai Penuh, kota Sungai Penuh, Jambi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PDAM Tirta Khayangan Sungai Penuh yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan menggunakan rumus slovin. Jumlah ukuran sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah 50 orang. Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti langsung meminta dan mengolah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban kuisisioner oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan seputar variabel yaitu efikasi diri, lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja. Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi 33 butir pernyataan tertutup. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi STATA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T	Sig	Cut Off	Keputusan
Efikasi Diri	0,1425	0,57	0,569	0,05	Ditolak
Lingkungan Kerja	0,3696	2,09	0,04	0,05	Diterima
Dukungan Organisasi	0,3875	2,44	0,02	0,05	Diterima
(Constanta)	9,419	1,57	0,12	-	-

Sumber: Olah data (2023)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, hasil pertama dapat diketahui bahwa efikasi diri mempunyai nilai t 0,57 dan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,1425 (14%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikan yaitu 0,569 maka keputusannya yaitu Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai t 2,09 dan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,3696 (36%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikan yaitu 0,04 maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa dukungan organisasi mempunyai nilai t 2,44 dan koefisien regresi yang bernilai positif 0,3875 (38%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikan yaitu 0,02 maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan dalam penelitian ini yang dinyatakan sebagai berikut: Efikasi diri tidak berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh.

Saran

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh, ada beberapa hal yang dapat dilakukan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan komitmennya seperti terus menginspirasi, memotivasi dan juga dorongan supaya pegawai mereka merasa senang dan lebih bersemangat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Agar pegawai merasa dilibatkan, mereka juga harus memperhatikan isu-isu di lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Wuarlima, C. Kojo, and G. M. Sendow, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado," *J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5368–5377, 2019.
- [2] B. Rum, G. Sendow, and M. Pandowo, "Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado," *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 591–600, 2019.
- [3] L. Meria and F. Tamzil, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan untuk Berubah dan

Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, vol. 18, pp. 279–290, 2021.

- [4] S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [5] I. G. M. A. B. Suta and I. K. Ardana, "Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 2, pp. 8047–8074, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18.