

SKRIPSI

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI) TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(KETERIKATAN KERJA) KARYAWAN PADA PT TAMORA AGRO
LESTARI KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*

OLEH:

AULIA ADLI PUTRA ERSA

NPM : 165210402

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI) TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KERJA) KARYAWAN PADA PT TAMORA AGRO LESTARI KUANTAN SINGINGI

OLEH:

AULIA ADLI PUTRA ERS

165210402

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yakni dengan mengumpulkan data yang didapatkan dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kemudian ditabulasikan dan dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Analisa data yang digunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi (R^2), dan uji t (hipotesis). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan pada PT Tamora Agro Lestari.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Work Engagement

ABSTRACT**THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK
ENGAGEMENT OF EMPLOYEES AT PT TAMORA AGRO LESTARI
KUANTAN SINGI**

BY:
AULIA ADLI PUTRA ERS
165210402

The purpose of this study was to determine the effect of perceived organizational support on the work engagement of employees at PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi. This study uses a quantitative descriptive method, namely by collecting data obtained from respondents through distributing questionnaires. Then tabulated and analyzed qualitatively and quantitatively. The sample in this study amounted to 41 people who were part of the production process I and process II. The types and sources of data used are primary and secondary. Data collection techniques, namely by interview and questionnaire. Data analysis used simple linear regression analysis, validity test, reliability test, correlation coefficient test (R^2), and t test (hypothesis). The results in this study indicate that perceived organizational support has a positive and significant effect on employee work engagement at PT Tamora Agro Lestari.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Engagament

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabbarakatu.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI) TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KERJA) KARYAWAN PADA PT TAMORA AGRO LESTARI KUANTAN SINGINGI.”** Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL sebagai Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR. SE, Msi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku pembimbing yang telah memberikan saran-saran serta koreksi membangun kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Mhd. Sani S.Pd dan Erna S.Pd selaku kedua orang tua yang selalu mendukung anaknya dalam penyelesaian skripsi ini, serta memberikan bantuan do'a dan materil.
7. Sayon Tria Aridar, Reza Fauzi, dan Hanafi selaku teman seperjuangan dalam penulisan skripsi ini, tempat bertanya dan sama-sama saling mendukung untuk menyelesaikan skripsi masing-masing.

Semoga ALLAH SWT memberikan kasih sayang dan anugrah kepada mereka yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, penulis berharap bersama pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari ALLAH SWT, Amin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, 2020

Aulia Adli Putra Ersu
165210402

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	12
2.1 Work Engagement (Keterikatan Kerja).....	12
2.1.1 Definisi Work Engagement (Keterikatan Kerja).....	12
2.1.2 Dimensi Work Engagement (Keterikatan Kerja)	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement	15
2.1.4 Ciri-ciri Work Engagement.....	18
2.2 Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi)	19
2.2.1 Definisi Persepsi	19
2.2.2 Definisi Perceived Organizational Support	20

2.2.3 Faktor-faktor Perceived Organizational Support	21
2.2.4 Dimensi Perceived Organizational Support	22
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Penelitian	28
2.5 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Lokasi Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1 Sejarah PT. Tamora Agro Lestari.....	38
4.2 Struktur Organisasi PT. Tamora Agro Lestari.....	39
4.3 Aktivitas Perusahaan	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
5.1 Karakteristik Responden.....	44
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
5.3 Analisis Deskriptif.....	51
5.3.1 Analisis Perceived Organizational Support	51
5.3.2 Analisis Work Engagement	72

5.4 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement	87
5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	87
5.4.2 Analisis Korelasi Dan Determinasi.....	89
5.4.3 Uji Hipotesis	90
5.5 Pembahasan	92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	93
6.1 Kesimpulan	93
6.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Bagian Produksi PT Tamora Agro Lestari.....	3
Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Tamora Agro Lestari (2015-2019).....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 5.7 Tanggapan Responden terhadap Indikator Dukungan Finansial	54
Tabel 5.8 Tanggapan Responden terhadap Indikator Dukungan Non Finansial	55
Tabel 5.9 Tanggapan Responden terhadap Indikator Memberi Pujian ke Karyawan	57
Tabel 5.10 Tanggapan Responden terhadap Membuat Tugas yang Diembankan Bermakna dan Mengajarkan Gagasan Dibalik Tugas yang Diberikan.....	59
Tabel 5.11 Tanggapan Responden terhadap Indikator Membuat Karyawan Merasa Dibutuhkan	60

Tabel 5.12 Tanggapan Responden terhadap Indikator Peduli terhadap Kesejahteraan Bawahan	62
Tabel 5.13 Tanggapan Responden terhadap Indikator Tim Kerja dan Sharing Informasi.....	64
Tabel 5.14 Tanggapan Responden terhadap Indikator Pelatihan	65
Tabel 5.15 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kondisi Fisik Kerja	67
Tabel 5.16 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kondisi Temporer Kerja	68
Tabel 5.17 Rekapitulasi Data Responden Mengenai Perceived Organizational Support	70
Tabel 5.18 Tanggapan Responden terhadap Indikator Curahan Energi dan Mental yang Kuat Selama Bekerja.....	74
Tabel 5.19 Tanggapan Responden terhadap Indikator Ketulusan untuk Memberikan Usaha Maksimal dalam Pekerjaan.....	75
Tabel 5.20 Tanggapan Responden terhadap Indikator Ketekunan Walaupun Berhadapan dengan Berbagai Macam Kesulitan.....	75
Tabel 5.21 Tanggapan Responden terhadap Indikator Terlibat Sangat Kuat dalam Pekerjaan	79
Tabel 5.22 Tanggapan Responden terhadap Indikator Merasa Bermakna, Kebanggaan, dan Inspirasi	80
Tabel 5.23 Tanggapan Responden terhadap Indikator Konsentrasi dan Serius terhadap Setiap Pekerjaan	82

Tabel 5.24 Tanggapan Responden terhadap Indikator Merasa Kekurangan Waktu ketika Bekerja	84
Tabel 5.25 Rekapitulasi Data Responden Mengenai Work Engagement	85
Tabel 5.26 Analisis Regresi Linier Sederhana	88
Tabel 5.27 Hasil Uji Koefisien Korelasi	89
Tabel 5.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi	90
Tabel 5.29 Hasil Uji Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Tamora Agro Lestari	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Lembar Kuesioner
2. Tapulasi Data Variabel *Perceived Organizational Support*
3. Tabulasi Data Variabel *Work Engagament*
4. Output Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*
5. Output Uji Validitas Variabel *Work Engagament*
6. Output Uji Reliabilitas Variabel *Perceived Organizational Support*
7. Output Uji Reliabilitas Variabel *Work Engagament*
8. Output Analisis Regresi Sederhana
9. Output Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.
10. Output Uji Normalitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor produksi utama di perusahaan yang sangat diperlukan selain modal, bahan baku dan teknologi. Akan kepentingan itulah, yang awal mula dikemukakan oleh Adam Smith lewat buku termahsyurnya, *The Wealth of Nations* (1776), sebuah disiplin ilmu yang khusus mempelajari manusia di sebuah organisasi hadir, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dewasa ini, penelitian dalam hal sumber daya manusia sangat penting dan perlu untuk mengidentifikasi apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi manusia supaya giat dalam bekerja atau rendahnya kemauan kerja. Itu semua bisa diteliti dan sangat dibutuhkan bagi pihak perusahaan untuk mampu mengimplementasikannya di organisasi. Karena mampu meningkatkan produktivitas kerja dan produksi.

Untuk mencapai sumber daya manusia yang unggul bagi perusahaan, tidak hanya perlu memiliki karyawan yang punya intelegensia yang tinggi sesuai bidang pekerjaannya. Melainkan yang paling penting adalah, bagaimana karyawan tersebut memiliki: *work engagement* (keterikatan kerja). Yang dimaksud keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total. Baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Permasalahan yang sering terjadi dalam suatu organisasi adalah kurangnya keterikatan atau *engagement* karyawan pada pekerjaan dan tugasnya sehingga

menyebabkan kurangnya dedikasi karyawan dalam membantu perusahaan guna mencapai tujuannya. Negara Indonesia sendiri memiliki tingkat *engagement* yang dapat dikatakan masih sangat rendah, hal ini didukung dengan hasil survei Gallup tahun 2016 pada *Human Resources Director Breakfast Meeting* yang diselenggarakan Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia di Jakarta, yang menyebutkan bahwa hampir 80% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engagement* (tidak terikat) di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged*, 76% *not engaged*, dan 11% *actively disengaged*.

Dengan menilik hasil survei tersebut, kita bisa langsung menilai bahwa adanya *work engagement* di dalam diri karyawan di Indonesia sangat memprihatinkan. Padahal dengan adanya *work engagement* di organisasi sangat penting bagi perusahaan. *Engagement* dalam diri karyawan mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dalam pekerjaan dan tempat organisasi ia bekerja. Karyawan menemukan makna pribadi dalam pekerjaan mereka, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang mereka lakukan.

Riau sendiri dikenal sebagai provinsi penghasil lahan perkebunan kelapa sawit terluas di Indonesia. Dilansir dari laman Kompas, provinsi Riau memiliki kebun kelapa sawit hingga mencapai 2,74 juta hektar. Akan sumber daya alam itulah, perusahaan penghasil minyak kelapa sawit di Riau begitu menjamur, salah satunya ada PT Tamora Agro Lestari yang berpusat di kabupaten Kuantan Singingi.

PT Tamora Agro Lestari merupakan perusahaan swasta bergerak dalam bidang penghasil minyak kelapa sawit. Perusahaan ini mengelola buah kepala sawit menjadi minyak mentah dari hasil perkebunan masyarakat setempat. Dan PT Tamora Agro Lestari pun salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang besar.

Berikut ini adalah data karyawan bagian produksi pada PT Tamora Agro Lestari:

Tabel 1.1
Data Karyawan Bagian Produksi PT Tamora Agro Lestari

NO	BAGIAN	KARYAWAN
1	Office	11
2	Laboratorium	10
3	Maintenance	15
4	Security	15
5	Sortase	11
6	Proses I	20
7	Proses II	21
8	Transformasi dan Human	10
Total		113

Sumber: PT Tamora Agro Lestari 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, PT Tamora Agro Lestari memiliki delapan bagian-bagian pekerjaan, dengan hampir meratanya jumlah karyawan di setiap bagiannya. Mulai dari bagian kantor yang memiliki karyawan berjumlah sebelas orang; laboratorium sepuluh orang; *maintenance* lima belas orang; *security* lima belas orang; sortase sebelas orang; proses I dua puluh orang; proses II dua puluh satu orang; dan bagian transformasi berjumlah sepuluh orang. Maka dari itu, total keseluruhan sumber daya manusia yang dimiliki PT Tamora Agro Lestari berjumlah 113 orang.

Dalam beberapa kali kunjungan dan melakukan wawancara, penulis mendapatkan suatu fenomena yang sering dialami oleh karyawan di perusahaan tersebut. Salah

satunya ialah suatu kemalasan dan apatisme yang sering terjadi antar sesama karyawan. Penulis menemukan sifat lesu dan cuek yang dialami para karyawan ketika bekerja. Akan tetapi ketika mendapatkan waktu istirahat, rata-rata karyawan pun kembali mendapatkan suatu kegairahan dan kebahagiaan.

Untuk menguatkan dan memberi rasa objektivitas terhadap fenomena yang terjadi, penulis melampirkan data absensi karyawan pada PT Tamora Agro Lestari dalam lima tahun terakhir.

Berikut ini data absensi karyawan pada PT Tamora Agro Lestari tahun 2015 hingga tahun 2019:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT Tamora Agro Lestari (2015 – 2019)

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi Karyawan
2015	98	311	25
2016	105	311	23
2017	112	311	27
2018	114	311	32
2019	114	311	33

Sumber: PT. Tamora Agro Lestari 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, maka diketahui bahwa kehadiran karyawan sangatlah tidak konsisten secara keseluruhan. Masih banyaknya karyawan yang mangkir tanpa keterangan saat waktunya bekerja. Dalam lima tahun terakhir terdapat kenaikan absensi yang diiringi dengan penambahan karyawan di setiap tahunnya. Diawali tahun 2015 yang memiliki jumlah absensi sebanyak dua puluh lima kejadian; 2016 terjadi penurunan menjadi dua puluh tiga kejadian; 2017 kembali naik menjadi

dua puluh tujuh kejadian; 2018 naik signifikan ke tiga puluh dua kejadian; dan 2019 naik ke tiga puluh tiga kejadian.

Data ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang tidak memiliki *work engagement* saat bekerja. Karena dalam variabel *work engagement*, terdapat indikator ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan, yang mencirikan karyawan tersebut memiliki peluang sangat besar untuk selalu hadir saat bekerja.

Fenomena tersebut menandakan bahwa rata-rata karyawan di PT Tamora Agro Lestari mendukung hasil survei yang dilakukan Gallup tadi, bahwa masih teridentifikasi yang mencirikan *non-work engagement* karyawan ketika saat bekerja. Yang bisa dikatakan adalah, bahwa karyawan hanya bekerja untuk memenuhi tanggung jawab dan menjalani rutinitas seperti orang pada umumnya. Untuk mendapatkan imbalan upah uang, maupun upah rill.

Sebenarnya *work engagement* timbul tidak hanya dari diri karyawan sendiri, melainkan ada banyak faktor, salah satunya ialah: *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi). *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, mendengarkan keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, memperlakukan karyawan secara adil, dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Dewasa ini yang dipenuhi dengan perubahan, ketidakpastian pekerjaan, dan seringnya terjadi merger dan akuisisi, berkontribusi pada berkurangnya kepercayaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan bersama antara karyawan dan perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya memahami pentingnya hubungan yang

baik dengan karyawan. Yang pada akhirnya karyawan menjadi teralienasi dan merasakan suatu ketakutan, kejenuhan, dan apatisme dengan perkembangan organisasi.

Rhenald Kasali lewat bukunya, *Change* (2010), menyebutkan bahwa karyawan akan bisa mengalami kelelahan kalau ia merasakan kurang dukungan. Tekanan-tekanan yang terlalu kuat, yang tidak didukung oleh mayoritas pekerja, akan membuat seseorang gelisah dan letih. Dukungan memberikan kehangatan dan meningkatkan semangat bekerja. Dukungan dari rekan-rekan kerja dan atasan sangat membantu seseorang mengatasi tekanan-tekanan yang mereka terima. Dukungan diperlukan sepanjang waktu sampai perubahan mencapai hasilnya.

Kalimat yang diutarakan Rhenald Kasali tersebut mampu menimbulkan suatu faktor atau variabel yang bisa merubah sifat *non engagement* pada diri karyawan, yaitu adalah adanya *perceived organizational support* di perusahaan PT Tamora Agro Lestari.

Namun nyatanya, ketika penulis melakukan wawancara dengan beberapa pekerja di objek penelitian. Mereka mengeluhkan tidak adanya sifat altruisme antar sesama pekerja. Banyak para pekerja yang bersifat individualistis dan angkuh pada saat bekerja. Salah satu contohnya ketika tidak adanya saling mengingatkan ketika salah seorang pekerja tidak mengenakan alat pengaman pada saat bekerja. Padahal saling memberi tahu dan mengingatkan adalah salah satu indikator dalam timbulnya *perceived organizational support* di dalam diri karyawan.

Sebenarnya hal tersebut memiliki sebuah alasan. Beberapa karyawan pun menyebutkan alasan kenapa para pekerja tidak bersifat altruisme ialah adanya rasa ketakutan. Hal tersebut dipicu dengan adanya beberapa kejadian perkelahian akibat suatu ego. Ketika seorang pekerja mengingatkan sesama rekannya untuk mengenakan alat pengaman, pekerja yang diingatkan tersebut pun merasah marah dan jengkel. Ia merasa bahwa dirinya lebih senior dibandingkan pekerja yang mengingatkan, yang mengakibatkan apa saja pekerjaan yang dikerjakannya akan menghasilkan suatu kebaikan, walaupun tidak menyinggung standar operasional produksinya.

Akan hal tersebutlah, terjadi sifat individualistik antar sesama pekerja. Mereka hanya fokus dengan apa yang mereka kerjakan saja, tanpa ingin ikut campur dengan pekerjaan orang lain. Padahal sifat tersebut sangat bertentangan dengan adanya *perceived organizational support*.

Sebenarnya pihak manajemen PT Tamora Agro Lestari telah memberikan suatu dukungan dan keselamatan dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan adanya jaminan kesehatan seperti BPJS dan asuransi jiwa. Pihak manajemen menganggap bahwa dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), akan mampu menciptakan rasa aman karyawan saat bekerja. Dan pastinya akan mampu menghadirkan *perceived organizational support* karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari.

Bukan hanya itu saja, pihak perusahaan pun memberikan penghargaan organisasi (*organizational rewards*) kepada karyawannya, mau itu secara finansial maupun non finansial. Salah satunya dengan memberikan gaji yang sesuai UMK, tunjangan atau

bonus ketika melakukan lembur kerja, dan jaminan kesehatan dan asuransi yang sudah disebutkan di atas.

Begitupun dengan dukungan atasan yang diberikan (*supervisor support*), yang semampu mungkin memberikan arahan ke bawahannya secara persuasif dan terkadang memberikan pujian dan membuat karyawan merasa dibutuhkan ketika bekerja.

Lingkungan pemberdayaan seperti tim kerja dan sharing informasi walaupun mengalami beberapa hal yang negatif yang sudah penulis jelaskan di atas, bukan berarti seluruhnya melakukan hal yang sama. Terkadang masih ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat *support* yang baik terhadap rekan kerja lainnya. Seperti berkomunikasi ketika waktu istirahat dan melakukan sharing informasi ketika sewaktu-waktu adanya informasi yang sangat penting.

Dan terakhir adanya lingkungan kondisi kerja. Seperti kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja, dan kondisi temporer kerja. Semuanya masih belum bisa dikatakan sempurna, masih adanya keluhan-keluhan yang terjadi. Akan tetapi, semuanya tergantung akan persepsi pribadi karyawan itu sendiri.

Fenomena dan evidensi tersebut sangat menarik untuk dikaji secara mendalam dan komprehensif. Mengingat pentingnya *work engagement* di organisasi, maka peneliti akan melakukan penelitian bagaimana PT Tamora Agro Lestari sebagai objek penelitian, memberikan dukungannya terhadap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

Yang ingin penulis tekankan ialah, adanya *work engagement* dalam diri karyawan merupakan suatu kewajiban. Karena apabila sifat tersebut tidak timbul dalam bekerja, akan sama saja karyawan tersebut melakukan suatu penyiksaan psikologis dan mental. Bukan hanya merugikan diri karyawan itu sendiri, perusahaan pun akan merasakan suatu kontribusi tak total dari para karyawannya.

Begitupun dengan adanya *perceived organizational support* yang menurut penulis sangat fundamental terjadi saat bekerja. Semua orang sangat senang apabila mendapatkan pertolongan oleh orang lain. Mulai dari pihak atasan hingga lateral. Namun dalam praktiknya (khususnya di PT Tamora Agro Lestari), variabel ini jarang diperhatikan oleh perusahaan. Karena apabila timbulnya suatu persepsi karyawan yang positif, maka kontribusinya akan juga positif.

Maka dari itu, berdasarkan uraian yang penulis paparkan, maka peneliti di sini tertarik melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI) TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KERJA) KARYAWAN PADA PT TAMORA AGRO LESTARI KUANTAN SINGINGI”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan pada PT Tamora Agro Lestari?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan pada PT Tamora Agro Lestari.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT Tamora Agro Lestari dalam meningkatkan *work engagement* karyawannya, khususnya melalui terciptanya *perceived organizational support* di organisasi tersebut.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat terhadap penambahan wawasan dan pengalaman bagi peneliti sendiri.

c. Bagi Pihak Lain

penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang variabel, penelitian terdahulu, hipotesis, dan operasional variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian yang terdiri dari: lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktifitas organisasi pada PT. Tamora Agro Lestari

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menguraikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan pada PT Tamora Agro Lestari

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT. Tamora Agro Lestari

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

2.1.1 Definisi *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Begitu banyak para ilmuwan di bidang manajemen sumber daya manusia maupun psikologi memiliki berbagai macam teori atau pengertian mengenai *work engagement*. Namun secara garis besar memiliki esensi yang sama. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) dalam Ema Yudiani (2017) menyebutkan *Work engagement* merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku. Karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka. Para individu yang *engage* ini tidak hanya bersemangat dan berenergi, mereka juga menikmati pekerjaan dan memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali merasa “tenggelam” dalam pekerjaannya.

Work engagement yaitu merupakan keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins dan Judge, 2016:48). Menurut Schaufeli dan Martinez (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyampaikan bahwa keterikatan kerja meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Schaufeli (2006), menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki

keterikatan dengan pekerjaan, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri serta memiliki anggapan bahwa pekerjaan itu menyenangkan.

Beberapa peneliti percaya bahwa *engagement* merupakan sesuatu yang dibawa oleh seseorang ke dalam tempat kerjanya, namun beberapa peneliti lain juga mengatakan *engagement* adalah fenomena yang dihasilkan dari berbagai kondisi dalam tempat kerja. Sutarto Wijono (2010), menyatakan bahwa *work engagement* adalah hubungan yang kuat antara karyawan dan pekerjaan mereka, atau orang-orang tempat ia bekerja. Karyawan tersebut menemukan makna individu dalam pekerjaan mereka, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang mereka lakukan untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Jadi jelaslah bahwa *work engagement* merupakan hal yang bersifat individual. Yang hadir dari psikologis individu mengenai keterlibatannya di organisasi dan kontribusinya dalam pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda, tergantung dari sudut pandang atau persepsi individu tersebut mengenai perilaku organisasi yang ada di tempat kerja. Dan yang pasti adalah, *work engagement* merupakan suatu sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat di mana ia bekerja. Sehingga kesetiaan yang ditimbulkan oleh karyawan tersebut mampu mendorong suatu kebaikan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan dan organisasi.

2.1.2. Dimensi *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Secara ringkas, Schaufeli, Bekker, dan Salanova (2006) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor* (Semangat)

Vigor digambarkan melalui level tinggi dari energi dan resiliensi mental selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha dalam pekerjaan dan ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan. Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk mengidentifikasi segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication digambarkan lewat rasa signifikan dari antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Istilah *dedication* mirip dengan istilah *involvement* yang biasanya didefinisikan dalam istilah identifikasi psikologi pekerjaan seseorang. Namun, setelah dilakukan pengumpulan data secara kualitatif, *dedication* lebih mengacu pada suatu *involvement* yang kuat atau selangkah lebih di depan dari pada level identifikasi. *Dedication* memiliki cakupan yang luas tidak hanya mengacu pada tingkat keyakinan atau kognitif saja, tetapi termasuk juga terhadap *affective*. Dalam artian karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan

dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan.

c. *Absorption* (Penyerapan)

Dalam bekerja, karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Contohnya apabila karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan berkonsentrasi penuh terhadap semua pekerjaan yang dilakukan, terkadang pekerjaan tersebut menjadikan karyawan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Terkadang karyawan memilih untuk lembur agar bisa menyelesaikan pekerjaan saat itu juga.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi work engagement adalah: *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi).

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi (*Work Engagement*) Keterikatan Kerja

Menurut Wilmar dan Schaufeli (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain:

1) *Job Demands* (Tuntutan kerja)

Merupakan aspek-aspek fisik sosial maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus, baik secara fisik maupun

psikologis, demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu:

- a. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
- b. Tuntutan emosi (*emotional demands*)
- c. Ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*)
- d. Perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2) *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan)

Yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor, yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3) *Personal Resources* (Sumber daya pribadi)

Adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

Faktor-faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrins (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012), meliputi sepuluh hal yang dijabarkan secara beruntun:

- 1) *Senior Management* yang memperhatikan keberadaan karyawan.
- 2) Pekerjaan yang memberikan tantangan.
- 3) Wewenang dalam mengambil keputusan.
- 4) Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan.
- 5) Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier.
- 6) Reputasi perusahaan.
- 7) Tim kerja yang solid dan saling mendukung.
- 8) Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima.
- 9) Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
- 10) Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior *management* mengenai target jangka panjang organisasi.

Sedangkan menurut Robinson, dkk (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah di mana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah:

- 1) Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Karyawan dapat menyalurkan ide atau suara sehingga mereka dapat merasa berharga.
- 3) Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- 4) Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan hasil penjabaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan adalah dukungan organisasi. Hal ini terlihat pada faktor keterikatan kerja yang dijabarkan oleh Robinson, dkk (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) salah satunya adalah organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

2.1.4 Ciri-ciri *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Karyawan yang memiliki work engagement terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya: Faderman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

5.2 *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

5.2.1 Definisi Persepsi

Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2016). Jadi pada dasarnya, objek yang dinilai bisa saja berbeda secara substansial dengan realitas objektif.

Hadirnya sebuah persepsi di lingkungan organisasi sangatlah penting. Karena adanya persepsi itulah, setiap individu di organisasi tersebut berperilaku sesuai dengan apa persepsinya berikan. Maka, ketika setiap karyawan memiliki persepsi positif di organisasi, maka terciptalah suatu kontribusi yang positif juga oleh karyawan tersebut, begitupun sebaliknya.

Jadi, organisasi harus mampu memberikan persepsi yang positif terhadap setiap karyawannya. Ada beberapa faktor untuk menciptakan suatu persepsi, seperti: penilaian terhadap objek atau target yang dinilai, atau pada situasi di mana persepsi itu dibuat. Karena persepsi di setiap individu berbeda-beda, tergantung dengan penilaian dan situasi di mana ia berkerja.

Maka nyatalah bahwa ketika organisasi memberikan suatu dorongan atau dukungan terhadap seluruh karyawannya, maka setiap individu di organisasi tersebut akan menciptakan suatu persepsi yang positif.

2.2.2 Definisi *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Karyawan di organisasi akan cenderung membuat suatu penilaian atas situasi secara umum terkait sejauh mana organisasi memberikan suatu timbal balik positif atas kontribusi yang diberikan. Maka terciptalah suatu persepsi disetiap individu dalam organisasi.

Menurut Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002 (dalam Okta P. Bayu Putra, Ariobimo, Arya Wiratama Muhammad, et all, 2019), *Perceived organizational support* (POS) diasumsikan sebagai bentuk opini karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan persepsi karyawan akan bagaimana perusahaan menghargai kinerja karyawan dan apakah telah sesuai dengan kebutuhan *social-emotional* karyawan.

Secara eksplisit, *Perceived Organizational Support* (POS) menurut Waileruny (2014) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. POS merupakan dukungan organisasi yang meyakinkan setiap individu bahwa organisasi tempat dia bekerja telah menghargai setiap kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Jadi secara garis besar bisa disebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi timbul setelah organisasi mampu memberikan hal-hal timbal balik secara positif kepada seluruh karyawannya. Lebih spesifiknya yaitu memberikan dorongan, dukungan, dan perhatian.

2.2.3 Faktor-faktor *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Perceived Organizational Support atau persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meliputi (Rhoades & Eisenberger, 2002):

- a. organisasi dapat diandalkan,
- b. organisasi dapat dipercaya,
- c. organisasi memperhatikan kesejahteraan anggota, dan
- d. organisasi memperhatikan minat anggota

Sigit (2003) menjelaskan, ada beberapa faktor kompleks yang masuk dalam *perceived organizational support*, yaitu:

- a) *Halo Effect* (efek halo), adalah sebuah tambahan penilaian (judgement) terhadap seseorang yang menjadikan timbulnya suatu kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.
- b) *Attribution* (atribusi), yaitu bagaimana setiap individu mempersepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal, yaitu melalui kepribadian, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan yang berasal dari eksternal yaitu melalui pengaruh sosial dari orang-orang disekelilingnya.
- c) *Stereotype* (stereotip), adalah suatu persepsi terhadap sekelompok orang yang dikategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.

d) *Projection* (proyeksi), ialah mempersepsikan apa yang dilakukan seseorang untuk nantinya persepsi tersebut digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipersepsikan.

2.2.4 Dimensi-dimensi *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Peran organisasi dalam menciptakan *perceived organizational support* terhadap karyawan menjadi satu-satunya faktor utama. Karena pengalaman yang dimiliki setiap individu dalam kesehariannya di dalam organisasi tersebut dapat menimbulkan suatu persepsi.

Akan hal tersebut, maka beberapa tindakan organisasi kepada seluruh karyawannya menjadi suatu tolak ukur terhadap timbulnya suatu persepsi karyawan. Berikut beberapa dimensi menurut Eisenberger dan Hutington (1986) diantaranya:

1. *Organizational Rewards* (Penghargaan Organisasi)

Reward adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai Nugroho, 2006 (dalam buku Bintoro dan Daryanto, 2017). *Reward* pada dasarnya merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Pada dasarnya, tujuan menciptakan *reward* di organisasi untuk menghasilkan kepuasan atau menambahkan kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan karyawan. *Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik.

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan *reward* kepada pekerja atau karyawannya, karena *reward* bukanlah suatu yang normatif. Pada beberapa perusahaan, pemberian *reward* kepada karyawan diatur dengan kesepakatan dan dituangkan dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB). Artinya, kalau sudah diatur maka sifatnya mengikat, konsekuensinya pengusaha wajib melaksanakan selama periode perjanjian kerja bermasa itu berlaku.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), pemberian *reward* kepada karyawan diberikan dalam dua bentuk, yaitu:

- a) Bentuk finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).
- b) Non finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi. Seperti asuransi jiwa, asuransi pengobatan dan

perawatan, jaminan sosial dan program pensiun, fasilitas perawatan anak, pelayanan transportasi pegawai, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja.

2. *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012 (dalam buku Wibowo, 2014) menyatakan bahwa pengaruh seorang atasan atau pemimpin di organisasi sangatlah penting untuk mempengaruhi para bawahannya. Karena pada dasarnya atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

Untuk mengurangi akibat kebiasaan kerja yang buruk dari seseorang, penting bagi atasan *mendeteksi dan menghentikan masalah ini sedini mungkin*. Memang diperlukan seseorang atasan yang terampil untuk mendeteksi dan menunjukkan kebiasaan kerja yang jelek, tetapi lebih dari itu diperlukan atasan yang terampil mendekati karyawan serta mendiskusikan solusi bagaimana mengatasi masalah secara positif (Raja Bambang Sutikno, 2007).

Fred Gratzon (2010) mengutarakan beberapa tindakan positif yang harus diberikan atasan untuk menimbulkan persepsi dukungan organisasi di sebuah perusahaan, yaitu:

- a) Memberi pujian, usahakan kurangi mengkritik. Karena semua karyawan akan senang ketika menerima hal ini.
- b) Membuat tugas yang diembankan kepada bawahan menjadi bermakna bagi mereka, dengan mengajarkan kepada mereka gagasan yang ada di balik tugas tersebut. Gagasan di balik sebuah tugas lebih penting ketimbang tugas itu sendiri.
- c) Buatlah karyawan merasa dibutuhkan dan penting.
- d) Peduli terhadap kesejahteraan bawahan.
- e) Menanamkan rasa kebanggaan.

3. Lingkungan Pemberdayaan

Untuk menciptakan pemberdayaan angkatan kerja, perusahaan perlu mendukung karyawan untuk *sharing* gagasan dengan menginformasikan tentang bisnis, pelatihan keterampilan baru, menentukan tujuan karyawan dan memberi umpan balik bagaimana karyawan mencapai tujuan tersebut (Edi Sutrisno, 2010).

Bukan hanya tanggung jawab perusahaan, lingkungan organisasi pun hendaknya dapat mendukung para karyawan untuk tetap mau berpartisipasi dan mengelola manajemen yang inovatif.

Anggota organisasi hendaknya meningkatkan hubungan antar pribadi satu dengan yang lainnya, melalui sistem komunikasi yang memberikan umpan balik yang berkesinambungan.

Untuk menerapkan program pemberdayaan menurut Caudron (1995), manajemen perlu menyediakan hal-hal sebagai berikut:

a) Tim Kerja dan Sharing Informasi

Perusahaan sebaiknya membuat lingkungan yang dapat mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya. Keberhasilan pemberdayaan sangat dipengaruhi oleh tim dan kerja tim karena ukuran terpenting keterikatan kerja adalah menemui makna pekerjaannya dengan memahami bagaimana pekerjaan mereka mempengaruhi karyawan lainnya.

b) Pelatihan

Program pelatihan menuju pemberdayaan lebih diwarnai aktivitas *coaching* dari pada *managing* dan penciptaan lingkungan yang lebih terbuka, sehingga membutuhkan dukungan manajer.

4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dapat diartikan sebagai keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja, yang meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik (Nitisemito, 2000, p. 176). Menurut Mangkunegara (2005, p. 105), faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan

kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam kondisi kerja yang menyangkut:

- a. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembapan dan ruang gerak yang diperlukan.
- b. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ananda Hadi Putera (2016)	Pengaruh <i>Perceived Organization al Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk	- <i>Perceived Organization al Support</i> (variabel independen) X - <i>Work Engagement</i> (variabel dependen) Y	Analisis deskriptif dan regresi sederhana	Terdapat hubungan langsung dan signifikan antara POS dengan <i>work engagement</i>
2.	Ade Indah Dwitasari, Ilhamuddin, Selly Dian Wydiasari (2015)	Pengaruh <i>Perceived Organization al Support</i> Dan <i>Organization al-Based Self Esteem</i>	- <i>Perceived Organizatina l Support</i> (variabel independen) X1 - <i>Organization al-Based Self</i>	Regresi berganda dengan uji F dan uji t	Adanya pengaruh bersama-sama <i>perceived organizational support</i> dan <i>organizational -based self</i>

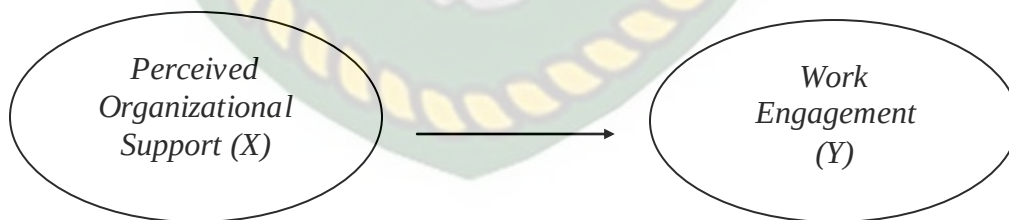
		Terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan PT. Pupuk Kaltim	<i>esteem</i> (variabel independen) X2 - <i>Work Engagement</i> (variabel dependen) Y		<i>esteem</i> terhadap <i>work engagement</i> dengan nilai signifikan sebesar 0,002 (0,002<0,05)
3.	Ananda Nabani dan Risma (2018)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT Sawit Sumbermas Sarana Tbk	- Persepsi Dukungan Organisasi (variabel independen) X1 - Keterikatan Kerja (variabel dependen) Y	Regresi linear berganda	Variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan

Sumber: Data Olahan 2020

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data Olahan 2020

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, dan kerangka pemikiran di atas. Maka, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga *Perceived organizational support* (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Keterikatan Kerja) karyawan pada PT Tamora Agro Lestari”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam objek ini adalah perusahaan swasta penghasil minyak kelapa sawit yang beralamat di Hulu Kuantan No. 135 C, Desa Serosah, Kabupaten Kuantan Sengingi, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang termuat dalam operasional variabel secara substansial dan komprehensif. Operasional variabel dalam penelitian kali ini seperti berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
<i>Perceived Organizational Support (X)</i> adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002)	1. <i>Organizational Rewards</i> (penghargaan organisasi)	- Dukungan Finansial (gaji, bonus, pemberian tunjangan) - Dukungan Non Finansial (jaminan asuransi, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan)	Ordinal

	2. <i>Supervisor Support</i> (dukungan atasan)	• Memberi pujian ke karyawan • Membuat tugas yang diembankan kepada karyawan menjadi bermakna. Dengan mengajarkan gagasan di balik tugas yang diberikan • Membuat karyawan merasa dibutuhkan • Peduli terhadap kesejahteraan bawahan	
	3. Lingkungan Pemberdayaan	• Tim kerja dan sharing informasi • Pelatihan	
	4. Kondisi Kerja	• Kondisi fisik kerja (penerangan, suhu udara, suara kebisingan) • Kondisi temporer kerja (peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja)	
<i>Work Engagement</i> (Y) adalah keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins dan Judge, 2016)	1. <i>Vigor</i> (Semangat)	• Curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja • Ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan • Ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan	Ordinal

	2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	• Merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaan • Merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi	
	3. <i>Absorption</i> (Penyerapan)	• Konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan • Merasa kekurangan waktu ketika bekerja	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk objek penelitiannya (Muri Yusuf, 2014). Secara teoritis, populasi menurut Arikunto (2013) adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan data suatu sampel yang merupakan sumber data yang sangat penting. Maka dari itu, populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari yang berjumlah 113 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Muri Yusuf, 2014). Bila populasi besar, maka peneliti akan sulit untuk mempelajari dan meneliti suatu objek dalam penelitian, maka dari itu dibutuhkan suatu sampel yang menjadi suatu perwakilan dari keseluruhan dari populasi.

Karena populasi di penelitian ini berjumlah lebih dari seratus, maka peneliti akan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* bisa digunakan apabila penentuan sampel didasarkan pada karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan ciri atau sifat populasinya (Widodo, 2017).

Maka, peneliti akan menjadikan karyawan Bagian Proses I dan Proses II di PT. Tamora Agro Lestari menjadi sampel dalam penelitian ini. Alasan kenapa peneliti memilih bagian proses I dan II menjadi sampel dalam penelitian ini adalah, karena di bagian tersebut, didasarkan atas ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri pokok populasi dan perusahaan. Maka, total sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Jenis Data

Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk deskriptif bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk dalam penelitian ini adalah gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat perusahaan, letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi, dan lingkungan organisasi.
- b) Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang merupakan informasi atau penjelasan yang

dinyatakan dengan angka atau bilangan. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan.

3.4.2 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian kali ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

- a) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian. Seperti, data yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti dengan instansi terkait.
- b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jurnal, atau internet untuk memperoleh data-data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau hanya tanya jawab langsung kepada pimpinan pada Unit Produksi Proses I dan Proses II pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi yang juga akan disajikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan Proses I dan Proses II pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, ketika instrumen dinyatakan tidak valid, berarti memiliki validitas yang rendah (Syahrman, 2009). Yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel.

Kriteria penilaiannya:

- a. Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $> r$ variabel.
- b. Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ variabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau diandalkan. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *alpha cronbach's* (α). Kriteria penilaiannya:

- a. Jika nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,5$ maka item dikatakan valid.
- b. Jika nilai *alpha cronbach's* $\leq 0,5$ maka item dikatakan tidak valid.

3.6.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling fundamental dalam menggambarkan keadaan data objek penelitian secara umum. Dalam analisis deskriptif, data-data disajikan dalam bentuk tabel, diagram, grafik, dan lain-lain. Hal ini bertujuan supaya mudahnya memahami data-data yang dilampirkan.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Aplikasi dalam regresi linear sederhana dapat digunakan jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas (x) dan variabel terikatnya (y), kemudian akan dihitung atau dicari nilai-nilai y yang lain berdasarkan nilai x yang diketahui.

Regresi sederhana dapat dianalisa karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (x) terhadap variabel tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan regresi sederhana. Karena peneliti ingin mengetahui pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, diantaranya: variabel bebas yaitu *perceived organizational support* (x) dan variabel terikat yaitu *work engagement* (y). Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Diketahui:

Y = *Work Engagement*/Variabel Terikat (Dependent)

X = *Perceived Organizational Support*/Variabel Bebas (Independent)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

3.6.5 Menentukan Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan, maka digunakan analisis korelasi.

Untuk memberikan interpretasi koefisien tersebut, maka dapat dilihat nilai skor dan interval penelitian berikut:

Tabel 3.3
Nilai Skor dan Interval Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Muhammad Teguh, 2001, *Metodologi Penulisan Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Grafindo. Jakarta

3.6.6 Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai R² yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu, maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol, maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

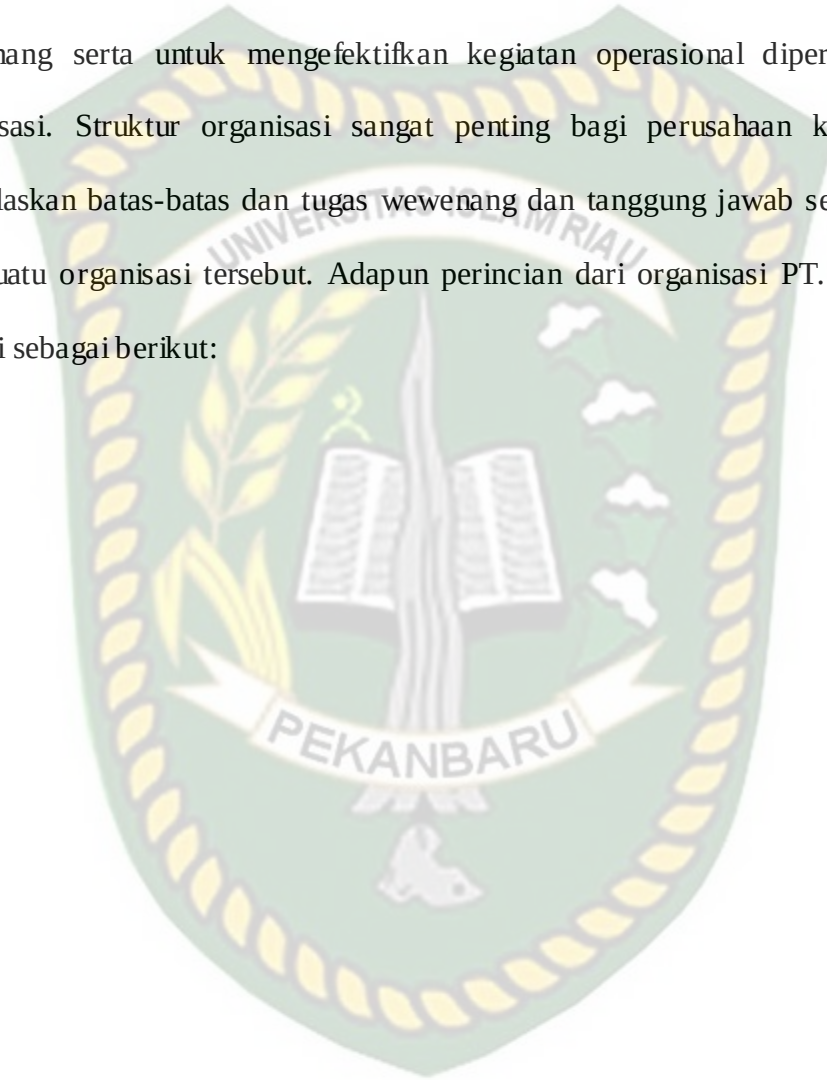
4.1 Sejarah PT Tamora Agro Lestari

Riau dikenal sebagai provinsi penghasil lahan kelapa sawit terluas di Indonesia. Pertumbuhan pesat perkebunan sawit di Riau, khususnya di Kabupaten Kuantan Singingi akan diiringi juga oleh kebutuhan pertumbuhan pabrik kelapa sawit (PKS). Dalam upaya mengisi peluang dan penyelidikan PKS untuk menampung hasil perkebunan sawit, PT Tamora Agro Lestari yang berkedudukan di Jakarta berinisiatif untuk melakukan pembangunan PKS pada tahun 2011 dengan kapasitas 30 ton tandan buah segar per jam di Desa Serosah Kecamatan Hulu Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi, untuk menghasilkan minyak mentah. Semenjak berdirinya PT Tamora Agro Lestari pada tahun 2011, terus berkembang pesat hingga sekarang.

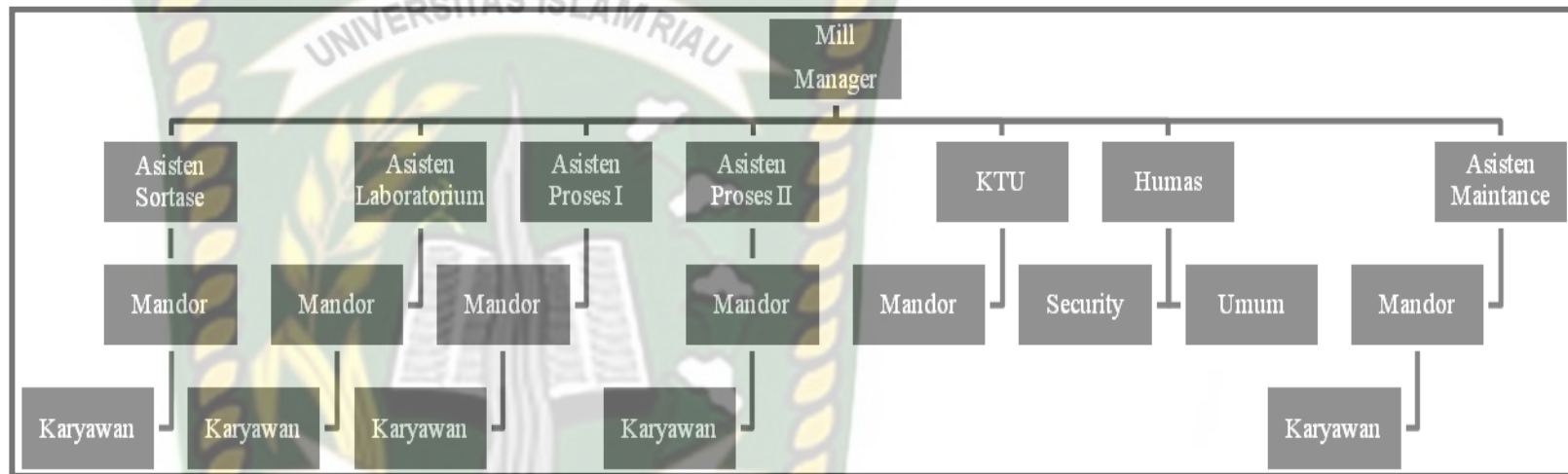
Rencana pembangunan PKS ini telah mendapat dukungan dari masyarakat sekitar lokasi yang sebagian besar memiliki perkebunan sawit, sehingga masyarakat dapat memasok kebutuhan TBS untuk memenuhi tersedianya bahan baku disamping dari perusahaan sendiri. Kegiatan PKS tersebut, diperkirakan akan memberikan dampak positif terhadap lingkungan. Apabila pengoperasiannya dikelola secara baik dan berwawasan lingkungan, maka akan memberikan dampak positif yang lebih besar, sedangkan dampak negatifnya dapat diminimalkan serendah mungkin.

4.2 Strukur Organisasi

Sebagaimana dalam suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang untuk mengembangkan tugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan kerana struktur menjelaskan batas-batas dan tugas wewenang dan tanggung jawab seorang anggota dari suatu organisasi tersebut. Adapun perincian dari organisasi PT. Tamora Agro Lestari sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Tamora Agro Lestari



4.3 Aktivitas Perusahaan

1. Manajer

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai atau menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan di PT Tamora Agro Lestari.

2. Asisten *Maintance*

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan pemeliharaan pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instansi dengan berpedoman dengan arahan direksi dan manajemen PKS (Pabrik Kelapa Sawit).

3. Asisten Sortase

Kegiatan memisahkan atau memilah-milah suatu komoditas atas dasar perbedaan faktor mutu namun belum sampai ke tahap pengolahan tingkat mutunya.

4. Asisten Laboratorium

Tugas pokoknya mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan di bidang pengendalian mutu dan analisa laboratorium untuk mendukung kegiatan operasional pengolahan dengan pedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh arahan manajer PKS.

5. Asisten Proses I

Melaksanakan kegiatan operasional pengolahan dan pengawasan dari *oil Gutter* sampai dengan *storage tank* dan pengiriman minyak mentah kelapa sawit. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS.

6. Asisten Proses II

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional dan pengolahan dan pengawasan mulai dari *cake breaker konveyor* sampai dengan kernelbin, gudang inti serta pengiriman inti sawit untuk dilakukan pengolahan.

7. Kepala Tata Usaha

Memiliki tugas pokok, melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Kemudian melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan administrasi dan pengadaan barang-barang pabrik untuk mendukung operasional pabrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditentukan direksi dan arahan manajer PKS. KTU mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan sumber daya manusia (SDM), lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
- 2) Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
- 3) Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan.
- 4) Mengadakan rapat, pengolahan SDM, perkembangan sosial karyawan dan keluarga.
- 5) Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.
- 6) Mengkoordinir pembuatan DPU (daftar pembayaran upah) gaji kecil dan besar setiap bulan.

7) Menerima *dropping* dana dari bank dan melaksanakan distribusi ke bagian masing-masing.

8) Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berkaitan dengan keamanan.

9) Memberikan bimbingan dan arahan kepada personil bawahannya.

8. Humas

Menjalankan media sebagai bentuk pelayanan informasi interaktif dengan pihak lain.

9. Mandor

Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten yang bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksana. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya.

10. Karyawan

Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan bagian lapangan dan karyawan administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan proses produksi di pabrik, antara lain bagian sortir, pengolahan, laboratorium, perbengkelan sedangkan karyawan adalah karyawan yang menangani administrasi.

11. Satpam

Satpam bertugas menjaga keamanan didalam pabrik dan menerima tamu yang datang ke pabrik. Setiap tamu yang datang ke pabrik terlebih dahulu melapor kepada satpam yang berjaga di pos.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Di bab ini akan disajikan pembahasan dan analisa mengenai hasil penelitian dan mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan pada PT. Tamora Agro Lestari. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: *perceived organizational support* sebagai variabel independen (X) dan *work engagement* sebagai variabel dependen (Y).

Data yang dianalisis didapatkan berdasarkan kuesioner yang disebar ke para responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tamora Agro Lestari pada bagian proses I dan proses II, maka dari itu terlebih dahulu dianalisis hal-hal yang bersangkutan mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup karakteristik responden, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT. Tamora Agro Lestari pada bagian proses I dan proses II. Gambaran tentang karakteristik responden didapatkan dari data diri yang terapat pada kuesioner bagian data responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang responden. Dari 41 responden semuanya bisa memberikan jawabannya.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Adapun tingkat umur di bagian proses I dan proses II pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
26 – 30	13	31,70
31 – 35	17	41,46
36 – 40	7	17,07
41 – 50	4	9,75
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dari 41 orang responden pada bagian proses I dan proses II, yang berusia 26-30 tahun berjumlah tiga belas orang (31,70%), sedangkan yang berusia 31-35 tahun berjumlah tujuh belas orang (41,46%), 36-40 tahun sebanyak tujuh orang (17,07%), dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak empat orang.

Bagian proses I dan proses II yang memiliki pekerjaan dalam melakukan produksi atau pengolahan buah kepala sawit menjadi minyak, maka dibutuhkan para pekerja yang memiliki rentang usia yang masih bisa dikatakan muda yang memiliki stamina tinggi, seperti yang berumur 26 tahun hingga 35 tahun (yang memiliki frekuensi yang besar). Sedangkan para pekerja yang telah berusia di atas umur tersebut, cenderung merupakan pekerja senior yang telah bertahun-tahun menunjukkan loyalitasnya dalam bekerja di PT. Tamora Agro Lestari.

Rentang usia di dalam lingkungan kerja sering kali turut mempengaruhi kemampuan dan kontribusinya dalam bekerja. Hal ini merupakan suatu hal yang wajar dikarenakan setiap usia memiliki tanggung jawab dan kebutuhan yang berbeda-beda.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin para responden bagian proses I dan proses II dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki- laki	41	100,00
Perempuan	-	-
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki.

Jenis kelamin berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki. Khususnya pada bagian proses I dan proses II yang membutuhkan tenaga ekstra dalam melakukan pengolahan kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit. Hal ini menandakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, jenis kelamin merupakan faktor yang perlu dapat perhatian.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan pada responden bagian proses I dan proses II adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S-1	-	
SMA	41	100,00
SMP	-	
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden bagian proses I dan proses II merata, yaitu tamatan Sekolah Menengah Atas. Hal ini dikarenakan pihak PT Tamora Agro Lestari memiliki kualifikasi hanya tamatan SMA dalam mempekerjakan karyawan produksi bagian proses I dan proses II.

Jenjang pendidikan terkadang menjadi cerminan apakah pekerjaan tersebut sesuai pendidikannya atau tidak. Karena tugas dan tanggung jawab pekerjaan, harus sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan tersebut.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapaun jumlah pegawai berdasarkan masa kerja pada responden bagian proses I dan proses II adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	14	34,14
4-6 tahun	19	46,34
7-9 tahun	8	19,51
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, diketahui sebagian besar responden telah bekerja selama 4-6 tahun dengan jumlah sembilan belas karyawan (46,34%); lalu berikutnya selama 1-3 tahun dengan jumlah empat belas karyawan (34,14%); dan yang terlama selama 7-9 sebanyak delapan karyawan yang menunjukkan bahwa PT Tamora Agro Lestari mempertankan karyawannya yang mengindikasikan adanya loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) akan timbul sebuah persepsi berdasarkan berapa lama karyawan tersebut bekerja. Dengan menilik karakteristik responden berdasarkan masa kerja di atas, maka dapat dipastikan karyawan atau responden telah memiliki persepsi berdasarkan pengalaman masa kerja yang telah dialaminya selama ini.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah

akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, ketika instrumen dinyatakan tidak valid, berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). Uji validitas dapat mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan di kuesioner dapat digunakan dalam mengukur keadaan responden atau tidak.

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan di kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Dalam uji ini digunakan program komputer SPSS *for Windows* sehingga diketahui suatu nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung $> r$ tabel, dan jika r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r -hitung)	Korelasi Tabel (r -tabel)	Keterangan
X1	0,676	0,308	Valid
X2	0,734	0,308	Valid
X3	0,825	0,308	Valid
X4	0,797	0,308	Valid
X5	0,815	0,308	Valid
X6	0,787	0,308	Valid
X7	0,684	0,308	Valid
X8	0,714	0,308	Valid
X9	0,542	0,308	Valid
X10	0,753	0,308	Valid

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Y1	0,814	0,308	Valid
Y2	0,848	0,308	Valid
Y3	0,800	0,308	Valid
Y4	0,777	0,308	Valid
Y5	0,758	0,308	Valid
Y6	0,742	0,308	Valid
Y7	0,817	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang ada bernilai valid dan layak untuk dianalisis. Dalam uji validitas, untuk mengetahui apakah pernyataan valid atau tidak, dapat dilihat dari nilai r-hitung harus lebih besar dari nilai r-tabel. Untuk menentukan nilai r-hitung, dilakukan pengolahan data melalui aplikasi SPSS 22. Sedangkan menentukan nilai r-tabel, dicari terlebih dahulu angkanya: $df=N-2=41-2=39$. Dan untuk alpha 5% adalah 0,308 berdasarkan r-tabel yang sudah tersedia.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil pengujian yang sudah dilakukan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (X)	0,774	Reliabel
<i>Work Engagament</i> (Y)	0,792	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, menunjukkan dua variabel memiliki nilai dengan koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, pengukuran dapat dikatakan terpercaya (reliabel), sehingga ukuran dapat diandalkan dan akan digunakan lebih lanjut untuk proses analisis selanjutnya.

5.3 Analisis *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Perceived Organizational Support merupakan suatu persepsi karyawan terhadap lingkungan ia bekerja, apakah adanya suatu dukungan atau tidak. Dalam variabel ini diukur dalam empat dimensi dari beberapa indikator dalam variabel penelitian ini:

1. Dimensi *Organizational Rewards* (Penghargaan Organisasi), meliputi:
 - Dukungan finansial (gaji, bonus, pemberian tunjangan).
 - Dukungan non finansial (jaminan asuransi, pelayanan makanan).
2. Dimensi *Supervisor Support* (Dukungan Atasan), meliputi:
 - Memberi pujian ke karyawan.
 - Membuat tugas yang diembankan kepada karyawan menjadi bermakna.

Dengan mengajarkan gagasan di balik tugas yang diberikan.

- Membuat karyawan merasa dibutuhkan.
 - Peduli terhadap kesejahteraan bawahan.
3. Dimensi Lingkungan Pemberdayaan, meliputi:
- Tim kerja dan sharing informasi.
 - Pelatihan.
4. Dimensi Kondisi Kerja, meliputi:
- Kondisi fisik kerja (penerangan, suhu udara, suara kebisingan)
 - Kondisi temporer kerja (peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja, dan shift kerja).

Berikut ini hasil analisis dari variabel *perceived organizational support* sebagai berikut:

5.3.1. Dimensi *Organizational Rewards* (Penghargaan Organisasi)

Pada dasarnya, tujuan menciptakan *reward* di organisasi untuk menghasilkan kepuasan atau menumbuhkan niat lebih suatu perbuatan yang dikerjakan karyawan. Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik.

PT Tamora Agro Lestari telah memberikan *reward* kepada karyawannya, khususnya para responden. Berikut reward yang diberikan PT Tamora Agro Lestari:

1. Gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Bonus yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan waktu lembur (di luar tanggung jawab kerja).
3. Memberikan Tunjangan Hari Raya kepada seluruh karyawan sebelum Idulfitri.
4. Adanya asuransi BPJS sebagai bukti perusahaan menghargai kesehatan karyawannya.

Pada dimensi *organizational rewards*, terdapat dua indikator: 1) Dukungan finansial (gaji, bonus, pemberian tunjangan) dan 2) Dukungan non finansial (jaminan asuransi, pelayanan makanan).

Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi *organizational rewards* adalah sebagai berikut:

5.3.1.1. Dukungan Finansial

Memberikan dukungan finansial sudah merupakan kewajiban bagi perusahaan. Karena dengan hasil jerih payah karyawan saat bekerja, ketika mendapatkan dukungan finansial, pastinya menjadikan jasa yang telah diberikan dibalas setimpal oleh pihak perusahaan. Dengan adanya dukungan finansial pihak perusahaan memberikan hak yang seharusnya didapatkan para karyawan. Karena dengan adanya dukungan finansial, akan mampu terciptanya rasa ketulusan dan usaha yang maksimal saat bekerja oleh para karyawan. Karena karyawan akan merasakan suatu dukungan yang setimpal dari hasil kerja yang telah diberikan. Bentuk finansial yang diberikan perusahaan adalah berupa gaji, bonus dan tunjangan.

Adapun tanggapan responden mengenai indikator dukungan finansial di PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden terhadap Indikator Dukungan Finansial

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	19,51
2.	Setuju	26	63,41
3.	Cukup Setuju	7	17,07
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, ditemukan hasil responden yang merupakan bagian proses I dan proses II tentang indikator dukungan finansial. Ditemukannya tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar (63,41%) yang menyatakan setuju dengan adanya dukungan finansial yang telah diberikan perusahaan. Dan yang paling terendah yang menyatakan cukup baik yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar (17,07%), yang menyatakan bahwa adanya dukungan finansial di perusahaan belum memuaskan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah mendapatkan dukungan finansial oleh perusahaan. Walaupun masih adanya beberapa respon yang memberikan jawaban

cukup setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk lebih memperbanyak dukungan finansial ke karyawannya.

5.3.1.2. Dukungan Non Finansial

Perusahaan sudah seharusnya peduli dengan kehidupan dan keselamatan para karyawannya. Sama halnya dengan dukungan finansial, dengan adanya dukungan non finansial, menandakan pihak perusahaan menghargai dan juga peduli dengan kehidupan dan keselamatan para bagian produksinya. Dari sanalah timbul persepsi karyawan bahwa perusahaan memberikan suatu dukungan di luar konteks kerja. Bentuk finansial yang diberikan perusahaan adalah berupa Tunjangan Hari Raya dan Asuransi berupa BPJS

Adapun tanggapan responden terhadap indikator dukungan non finansial pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden terhadap Indikator Dukungan Non Finansial

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	20	48,78
3.	Cukup Setuju	19	46,34
4.	Tidak Setuju	2	4,87
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, ditemukan hasil responden yang merupakan bagian proses I dan proses II tentang indikator dukungan non finansial. Ditemukannya tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar (48,78%) yang menyatakan setuju dengan adanya dukungan non finansial yang telah diberikan perusahaan. Dan yang paling terendah yang menyatakan “tidak setuju” yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar (4,87%), yang menyatakan bahwa adanya dukungan non finansial di perusahaan masih di luar ekspektasi.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah mendapatkan dukungan non finansial oleh perusahaan. Walaupun masih adanya beberapa respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian dukungan non finansial.

5.3.2 Dimensi *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Dalam organisasi, dukungan atasan (*supervisor support*) sangatlah penting untuk memacu rasa bermaknaan para karyawan. Karena dengan adanya hubungan yang inheren antara atasan dan bawahan, akan menjadikan suatu relasi yang positif, dan menciptakan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) terhadap karyawan tersebut.

Pada dimensi *supervisor support*, terdapat empat indikator: 1) Memberi pujian ke karyawan, 2) Diajarkan gagasan dan makna di balik tugas yang diberikan atasan, 3) Membuat karyawan merasa dibutuhkan, 4) Peduli terhadap kesejahteraan bawahan.

Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi *supervisor support* adalah sebagai berikut:

5.3.2.1. Memberi Pujian ke Karyawan

Semua orang sangat senang mendapat pujian, begitupun dengan karyawan saat bekerja. Maka dari itu, sudah seharusnya indikator ini diperhatikan perusahaan dan menunjuk atasan untuk mampu memberikan pujian ke karyawannya setiap hasil positif yang telah diberikan.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator memberi pujian ke karyawan pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden terhadap Indikator Memberi Pujian ke Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	22	53,65
3.	Cukup Setuju	16	39,02
4.	Tidak Setuju	3	7,31
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator memberi pujian ke karyawan, yang didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau (53,65%) yang menyatakan setuju.

Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan perilaku atas dalam memberi pujian ke karyawan ketika bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu sebanyak 3 orang atau (7,31%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap perilaku atasan dalam memberi pujian terhadap mereka masih kurang atau bahkan tak mengalaminya sama sekali.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah mendapatkan pujian oleh atasan ketika bekerja. Walaupun masih adanya beberapa respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian perhatiannya ke para bawahannya.

5.3.2.2. Membuat Tugas yang Diembankan Bermakna dan Mengajarkan Gagasan di Balik Tugas yang Diberikan

Dalam bekerja, karyawan harus tahu apa gagasan dan makna di balik pekerjaannya. Karena dari pola pikir tersebut, menjadikan karyawan tahu hal-hal positif dari hasil pekerjaannya. Dengan diterapkannya indikator ini di perusahaan, pastinya akan mampu menimbulkan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Karena karyawan merasa ia tidak bekerja sendiri dan tahu apa yang dia kerjakan.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator membuat tugas yang diembankan bermakna dan mengajarkan gagasan di balik tugas yang diberikan pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden terhadap Indikator Membuat Tugas yang
Diembankan Bermakna dan Mengajarkan Gagasan di Balik Tugas yang
Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	24	58,53
3.	Cukup Setuju	15	36,58
4.	Tidak Setuju	2	4,87
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator membuat tugas yang diembankan bermakna dan mengajarkan gagasan di balik tugas yang diberikan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau (58,53%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan perilaku atasan dalam mengajarkan gagasan dan makna dibalik tugas yang diberikan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu sebanyak 2 orang atau (7,87%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap atasan jarang atau bahkan tidak pernah mengajarkan gagasan dan makna di balik tugas yang diberikan, yang menjadikan karyawan tersebut hanya bekerja tanpa tahu makna dan gagasan dari hasil kerja yang telah diberikan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah mendapatkan makna dan gagasan dalam bekerja. Walaupun masih adanya beberapa respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian perhatiannya ke para bawahannya.

5.3.2.3 Membuat Karyawan Merasa Dibutuhkan

Disinilah peran atasan untuk mampu mengajarkan bawahannya bahwa ia sangat dibutuhkan di perusahaan. Karena dengan adanya pola pikir tersebut, menjadikan karyawan merasa bagian terpenting di perusahaan, dan melakukan berbagai cara dan kontribusi luar biasa untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator membuat karyawan merasa dibutuhkan pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden terhadap Indikator Membuat Karyawan Merasa Dibutuhkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	25	60,97
3.	Cukup Setuju	15	36,58
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator membuat karyawan merasa dibutuhkan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang atau (60,97) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan perilaku atasan dalam membuat karyawan merasa dibutuhkan di perusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia di perusahaan tersebut tidak merasa dibutuhkan, yang menjadikan karyawan tersebut teralienasi dan apatisisme saat bekerja.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa dibutuhkan di perusahaan. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian perhatiannya ke para bawahannya.

5.3.2.4. Peduli terhadap Kesejahteraan Bawahan

Dalam hubungan atasan dan bawahan, tidak hanya sekedar di lingkungan kerja saja. Di luar lingkup kerja, atasan harus mampu memberikan perhatian lebih ke bawahannya, lebih-lebih lagi terhadap kesejahteraannya. Atasan harus memberikan dukungan ke bawahannya, mau itu material maupun suatu motivasi terhadap kehidupan karyawannya. Hal ini akan menimbulkan saling support atau dukungan antar atasan dan bawahan.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator peduli terhadap kesejahteraan bawahan pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden terhadap Indikator Peduli terhadap Kesejahteraan Bawahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	24	58,53
3.	Cukup Setuju	16	39,02
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator peduli terhadap kesejahteraan bawahan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau (58,53%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan perilaku atasan terhadap kepedulian kesejahteraan mereka. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap atasan tidak peduli terhadap kesejahteraannya.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa puas terhadap perhatian atas terhadap kesejahteraannya. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini

nantinya bisa menjadi referensi atasan untuk lebih menyeluruh dalam pemberian perhatiannya ke para bawahannya.

5.3.3 Dimensi Lingkungan Pemberdayaan

Di lingkungan kerja, dibutuhkan lingkungan pemberdayaan yang sangat positif untuk menunjang skill karyawan. Mau itu secara informal berdasarkan komunikasi terhadap tim kerja, maupun formal, yaitu pelatihan.

Di PT Tamora Agro Lestari, telah memberikan pelatihan terhadap karyawan baru. Hal ini diberikan untuk melatih para karyawan yang baru tersebut dalam beradaptasi dan pembelajaran terhadap pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan juga PT Tamora Agro Lestari pun memberikan pelatihan kepada karyawan yang mendapatkan promosi atau perpindahan posisi pekerjaan, hal ini untuk melatih keterampilan karyawan terhadap pekerjaan barunya.

Pada dimensi lingkungan pemberdayaan, terdapat dua indikator: 1) Tim kerja dan sharing informasi, dan 2) Pelatihan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi *supervisor support* adalah sebagai berikut:

5.3.3.1. Tim Kerja dan Sharing Informasi

Di dalam lingkungan kerja, karyawan tidak hanya dihadapkan dengan pekerjaan, melainkan dengan tim kerja. Dari sinilah karyawan mampu mendeteksi apakah tim kerjanya merupakan orang-orang positif yang saling dukung atau tidak. Dan juga adanya sharing informasi ketika waktu istirahat, akan menjadikan setiap karyawan mendapatkan informasi dan pengetahuan sesuai yang mereka harapkan.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator tim kerja dan sharing informasi pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden terhadap Indikator Tim Kerja dan Sharing Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	28	68,30
3.	Cukup Setuju	12	29,26
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator tim kerja dan sharing informasi. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau (68,30%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan tim kerja dan sharing informasi yang didapatkan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap tim kerja dan sharing informasi tidak sesuai dengan yang dia harapkan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa puas terhadap tim kerja dan sharing informasi. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya

bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan pemberdayaan di perusahaan.

5.3.3.2. Pelatihan

Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, dibutuhkan suatu pelatihan. Mau itu secara formal: dengan pelatihan oleh tim-tim khusus, maupun secara informal: berdasarkan komunikasi antara atasan dan lateral. Dengan adanya pelatihan di tempat kerja, akan menguntungkan dua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator pelatihan pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden terhadap Indikator Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	31	75,61
3.	Cukup Setuju	9	21,95
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator pelatihan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi

tertinggi yaitu sebanyak 31 orang atau (75,61%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas pelatihan yang mereka dapatkan di perusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap tim kerja dan sharing informasi tidak sesuai dengan yang dia harapkan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa puas terhadap tim kerja dan sharing informasi. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan pemberdayaan di perusahaan.

5.3.4 Dimensi Kondisi Kerja

Bekerja di dalam ruangan, dibutuhkan kondisi fisik kerja yang positif dan fleksibel bagi karyawan. Hal ini pada akhirnya menjadi penilaian apakah perusahaan peduli dan mendukung kenyamanan kerja karyawannya atau tidak. Begitupun dengan kondisi temporer kerja, apakah regulasi yang dibuat perusahaan mempermudah karyawan atau malah mempersulit karyawan.

Pada dimensi kondisi kerja, terdapat dua indikator: 1) Kondisi fisik kerja, dan 2) Kondisi temporer kerja. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dalam dimensi *supervisor support* adalah sebagai berikut:

5.3.4.1. Kondisi Fisik Kerja

Bekerja dengan mayoritas di dalam ruangan, menjadikan kondisi fisik kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Mau itu penerangan, suhu udara, dan suara

kebisingan, harus sesuai dengan karyawan butuhkan. Karena dengan kondisi fisik kerja yang positif, menjadikan pekerjaan karyawan menjadi lebih nyaman dan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik dan positif.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator kondisi fisik kerja pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kondisi Fisik Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	11	26,83
3.	Cukup Setuju	27	65,85
4.	Tidak Setuju	3	7,31
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator kondisi fisik kerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau (65,85%) yang menyatakan cukup setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden kurang puas dengan kondisi fisik kerja yang didapatkan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu sebanyak 3 orang atau (7,31%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap kondisi fisik kerja tidak sesuai dengan yang dia harapkan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II merasa kurang puas terhadap kondisi fisik kerja. Dari analisis ini, bisa menjadikan bahan evaluasi perusahaan untuk lebih perhatian terhadap kondisi fisik kerja yang telah diberikan.

5.3.4.2 Kondisi Temporer Kerja

Peraturan terkadang menjadi bumerang bagi perusahaan. Karena perusahaan membuat sebuah peraturan pastinya berniat memberikan disiplin bagi karyawannya, namun terkadang disalah artikan oleh karyawan yang menganggap perusahaan berusaha mengekang, tanpa memperdulikan otonomi karyawan. Kondisi temporer kerja dicirikan dengan peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja, dan *shift* kerja.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator kondisi temporer kerja pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kondisi Temporer Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	2,43
2.	Setuju	25	60,97
3.	Cukup Setuju	15	36,58
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator kondisi temporer kerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang atau (60,97%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa para responden puas dengan kondisi temporer kerja yang ada di perusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan sangat setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap kondisi temporer kerja yang ada di perusahaan sangat sesuai dengan ia harapkan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa puas terhadap kondisi temporer kerja yang ada di perusahaan. Walaupun masih adanya lima belas respon yang cukup setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mendiskusikan kondisi temporer kerja kepada para karyawannya.

5.3.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Berdasarkan semua tabel di atas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator dalam dimensi di variabel X (*Perceived Organizational Support*), maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Data Responden Mengenai *Perceived Organizational Support*
(Persepsi Dukungan Organisasi) pada PT Tamora Agro Lestari

Dimensi	No	Indikator	Jawaban					Total Skor
			5	4	3	2	1	
<i>Organizational Rewards</i> (Penghargaan Organisasi)	1.	Dukungan Finansial	8	26	7	-	-	
		Bobot Nilai	40	104	21	-	-	165
	2.	Dukungan Non Finansial	-	20	19	2	-	
		Bobot Nilai	-	80	57	4		141
<i>Supervisor Support</i> (Dukungan Atasan)	3.	Memberi Pujian ke Karyawan	-	22	16	3	-	
		Bobot Nilai	-	88	48	6	-	142
	4.	Tugas yang Diembankan Bermakna	-	24	15	2	-	
		Bobot Nilai	-	96	45	4	-	145
	5.	Membuat Karyawan Merasa Dibutuhkan	-	25	15	1	-	
		Bobot Nilai	-	100	45	2	-	147
	6.	Peduli terhadap Kesejahteraan Bawahan	-	24	16	1	-	
		Bobot Nilai	-	96	48	2	-	146
Lingkungan Pemberdayaan	7.	Tim Kerja dan Sharing Informasi	-	28	12	1	-	
		Bobot Nilai	-	112	36	2	-	150
	8.	Pelatihan	-	31	9	1	-	
		Bobot Nilai	-	124	27	2	-	153
Kondisi Kerja	9.	Kondisi Fisik Kerja	-	11	27	3	-	
		Bobot Nilai	-	44	81	6	-	131
	10.	Kondisi Temporer Kerja	1	25	15	-	-	
		Bobot Nilai	5	100	45	-	-	150
		Total Skor						1.470

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 di atas, mengenai rekapitulasi data responden variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) pada PT Tamora Agro Lestari, dapat dilihat skor total sebesar 1.470. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 10 \times 5 \times 41 = 2.050$$

$$\text{Nilai Minimal} = 10 \times 1 \times 41 = 410$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 2.050 - 410 = 1.640 = 328$$

	Item	5	5	
Untuk	mengetahui	tingkat	rekapitulasi	data variabel <i>perceived</i>

organizational support (persepsi dukungan organisasi) pada PT Tamora Agro Lestari, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 1.722 - 2.050$$

$$\text{Setuju} = 1.394 - 1.722$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1.066 - 1.394$$

$$\text{Tidak Setuju} = 738 - 1.066$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 410 - 738$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, dapat dilihat bahwa variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) pada PT Tamora Agro Lestari berada kriteria penilaian dalam kategori **setuju**. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) yang diberikan PT Tamora Agro Lestari, berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan para karyawannya.

5.4 Analisis *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Work Engagement merupakan perilaku karyawan yang sangat disukai oleh perusahaan. Karena dalam hal ini, karyawan bekerja dengan sepenuh hati, tanpa menomor satukan benefit yang akan ia dapatkan. Dan juga, karyawan yang memiliki perilaku *work engagement* dalam bekerja lebih mencurahkan kemampuan dan energinya secara total ketika bekerja, mau itu secara kognitif dan afektif.

Perilaku *work engagement* memiliki banyak sifat, yang pastinya sangat bertentangan dengan kemalasan, apatisme, dan rebel yang sering terjadi di tempat kerja. Berikut ini tiga dimensi dari tujuh indikator variabel *work engagement* karyawan yang meliputi:

1. Dimensi *Vigor* (semangat), meliputi:
 - Curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja.
 - Ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan.
 - Ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan.
2. Dimensi *Dedication* (dedikasi), meliputi:
 - Merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaan.
 - Merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi.
3. Dimensi *Absorption* (penyerapan), meliputi:
 - Konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan.
 - Merasa kekurangan waktu ketika bekerja.

Berikut ini hasil analisis dari variabel *work engagement* karyawan sebagai berikut:

5.4.1 Dimensi *Vigor* (Semangat)

Adanya curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja mencirikan suatu semangat seorang karyawan. Karyawan tersebut memiliki keberanian sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah yang sedang dihadapinya. Dan merupakan sosok penggerak dalam suatu masalah, karena memiliki vigor yang tinggi dan memiliki jiwa optimisme.

Dimensi *vigor* (semangat) memiliki tiga indikator, yaitu: 1) Curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, 2) Ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan, dan 3) Ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan.

Penjelasan dari indikator-indikator dimensi *vigor* (semangat) pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

5.4.1.1 Curahan Energi dan Mental yang Kuat Selama Bekerja

Seorang karyawan yang proaktif sudah seharusnya mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja. Karyawan tersebut ketika bekerja tidak mengalami rasa malas dan apatisme, melainkan memiliki curahan energi yang positif. Siap dengan segala beban pekerjaanya, dan mampu terus belajar.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden terhadap Indikator Curahan Energi dan Mental yang Kuat Selama Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	19,51
2.	Setuju	27	65,85
3.	Cukup Setuju	5	12,20
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.18 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau (65,85%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka setuju merasa memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak setuju memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa memiliki sifat curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak

setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.1.2 Ketulusan untuk Memberikan Usaha Maksimal dalam Pekerjaan

Selain bekerja hanya untuk mendapatkan timbal jasa, yaitu upah. Sudah semestinya karyawan mengesampingkan hal material, melainkan mengutamakan hasil dan usaha maksimal dalam pekerjaan. Karena pada akhirnya, ketika seorang karyawan memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, dengan bekerja secara profesional, maka keuntungan atau benefit akan datang dengan sendirinya.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan pada PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden terhadap Indikator Ketulusan untuk Memberikan Usaha Maksimal dalam Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	19,51
2.	Setuju	22	53,65
3.	Cukup Setuju	10	24,40
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.19 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari

tentang indikator ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau (65,85%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa setuju memiliki ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak setuju memiliki ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa memiliki sifat ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.1.3 Ketekunan Walaupun Berhadapan dengan Berbagai Macam Kesulitan

Karyawan yang tekun walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan merupakan ciri karyawan yang memiliki perilaku *work engagement*. Begitu banyak karyawan yang mudah menyerah dengan beban kerja yang dihadapi. Akan tetapi, karyawan yang memiliki sifat di indikator ini, mencirikan sosok yang pantang menyerah dan terus menghadapi berbagai rintangan dan cobaan yang didapatkan ketika bekerja.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden terhadap Indikator Ketekunan Walaupun Berhadapan dengan Berbagai Macam Kesulitan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	17,07
2.	Setuju	26	63,41
3.	Cukup Setuju	7	17,07
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.20 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau (63,41%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa setuju memiliki ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan ketika bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak setuju memiliki ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa memiliki sifat ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan. Walaupun masih adanya satu respon

yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.2 Dimensi *Dedication* (Dedikasi)

Adanya dedikasi ketika bekerja menandakan seorang karyawan menghargai pekerjaan yang digelutinya. Tetap terus berusaha dalam mencapai hasil maksimal saat bekerja dan selalu terlibat sangat kuat dalam bekerja.

Dimensi *dedication* (dedikasi) memiliki dua indikator, yaitu: 1) terlibat sangat kuat dalam pekerjaan, 2) dan Merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi.

Penjelasan dari indikator-indikator dimensi *dedication* (dedikasi) pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

5.4.2.1 Terlibat Sangat Kuat dalam Pekerjaan

Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, maka dibutuhkan keterlibatan yang sangat kuat dalam pekerjaan. Karyawan harus tahu apa makna dari pekerjaan dan mampu menyelesaikan suatu permasalahan ketika terjadi hal-hal yang diluar kebiasaan. Dan dibutuhkan sosok karyawan yang mampu terus belajar dan memahami lingkup pekerjaannya secara menyeluruh.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator terlibat sangat kuat dalam pekerjaan pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden terhadap Indikator Terlibat Sangat Kuat dalam Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	17,07
2.	Setuju	28	68,30
3.	Cukup Setuju	5	12,20
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.21 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator terlibat sangat kuat dalam pekerjaan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau (68,30%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa setuju memiliki keterlibatan sangat kuat dalam pekerjaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak setuju memiliki keterlibatan sangat kuat dalam pekerjaan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa memiliki sifat terlibat sangat kuat dalam pekerjaan. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.2.2 Merasa Bermakna, Kebanggaan, dan Inspirasi

Dibutuhkan suatu pola pikir seorang karyawan yang merasa bahwa ia merasa bermakna, memiliki kebanggaan, dan merasakan inspirasi saat bekerja. Karena dengan memiliki perasaan dan pola pikir tersebut, menjadikan seorang karyawan tersebut merasa terlibat sangat kuat di tempat kerja. Ia merasakan bahwa pekerjaan tersebut hanya ia seoranglah yang mampu menghadapinya.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden terhadap Indikator Merasa Bermakna, Kebanggaan, dan Inspirasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	21,95
2.	Setuju	24	58,53
3.	Cukup Setuju	7	17,07
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.22 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau (58,53%) yang

menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa setuju memiliki merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi ketika bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak setuju memiliki merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi ketika bekerja.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa memiliki sifat merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi ketika bekerja. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.3 Dimensi Absorption (Penyerapan)

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik, karyawan tersebut akan berkonsentrasi penuh terhadap semua pekerjaan yang dilakukan. Terkadang pekerjaan tersebut menjadikan karyawan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Terkadang karyawan memilih untuk ambil lembur supaya bisa menyelesaikan pekerjaan saat itu juga. Semua itu mencirikan bahwa karyawan tersebut memiliki perilaku *absorption* (penyerapan) saat bekerja.

Dimensi *absorption* (penyerapan) memiliki dua indikator, yaitu: 1) Konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan, 2) dan Merasa kekurangan waktu ketika bekerja.

Penjelasan dari indikator-indikator dimensi *absorption* (penyerapan) pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

5.4.3.1 Konsentrasi dan Serius terhadap Setiap Pekerjaan

Bekerja merupakan suatu tanggung jawab yang besar. Maka dibutuhkan konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan yang sedang dijalankan. Tanpa adanya sifat tersebut, menjadikan karyawan lengah dan abai.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden terhadap Indikator Konsentrasi dan Serius terhadap Setiap Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	12,20
2.	Setuju	29	70,73
3.	Cukup Setuju	6	14,63
4.	Tidak Setuju	1	2,43
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.23 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 29 orang atau

(70,73%) yang menyatakan setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa setuju memiliki konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia tidak setuju memiliki konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II sudah merasa memiliki sifat konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan. Walaupun masih adanya satu respon yang tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.3.2 Merasa Kekurangan Waktu ketika Bekerja

Jam kerja terkadang menjadi suatu momok yang menakutkan bagi para karyawan. Akan tetapi sebagian yang memiliki *work engagement* merasa jam kerja terkadang kurang, karena karyawan tersebut belum menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara tuntas. Dan juga karyawan yang merasa kekurangan waktu ketika bekerja merasa bahwa hidupnya merasa nyaman di tempat kerja.

Adapun tanggapan responden terhadap indikator merasa kekurangan waktu ketika bekerja pada karyawan PT Tamora Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden terhadap Indikator Merasa Kekurangan Waktu ketika Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	4,87
2.	Setuju	12	29,26
3.	Cukup Setuju	16	39,02
4.	Tidak Setuju	10	24,40
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,43
Total		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.24 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari tentang indikator merasa kekurangan waktu ketika bekerja. Didapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau (39,02%) yang menyatakan cukup setuju. Hal ini menyatakan bahwa mereka merasa cukup setuju atau masih ragu-ragu memiliki merasa kekurangan waktu ketika bekerja. Sedangkan tanggapan responden terendah, yaitu 1 orang atau (2,43%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Responden yang frekuensi terendah menganggap ia sangat tidak setuju memiliki merasa kekurangan waktu ketika bekerja.

Dari tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagian produksi proses I dan proses II masih merasa ragu-ragu memiliki sifat merasa kekurangan waktu ketika bekerja. Dan adanya satu respon yang mengatakan sangar

tidak setuju, hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5.4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Berdasarkan analisis dari tanggapan responden terhadap indikator-indikator, maka dapat direkapitulasi data sebagai berikut:

Tabel 5.25
Rekapitulasi Data Responden Tentang *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi

Dimensi	No	Indikator	Jawaban					Total Skor
			5	4	3	2	1	
<i>Vigor</i> (Semangat)	1.	Curahan Energi dan Mental yang Kuat Selama Bekerja	8	27	5	1	-	
		Bobot Nilai	40	108	15	2	-	165
	2.	Ketulusan untuk Memberikan Usaha Maksimal dalam Pekerjaan	8	22	10	1	-	
		Bobot Nilai	40	88	30	2	-	160
	3.	Ketekunan Walaupun Berhadapan dengan Berbagai Macam Kesulitan	7	26	7	1	-	
		Bobot Nilai	35	104	21	2	-	162
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	4.	Merasa Terlibat Sangat Kuat dalam Pekerjaan	7	28	5	1	-	
		Bobot Nilai	35	112	15	2	-	164
	5.	Merasa Bermakna, Kebanggaan, dan Inspirasi	9	24	7	1	-	
		Bobot Nilai	45	96	21	2	-	164

<i>Absorption</i> (Penyerapan)	6.	Konsentrasi dan Serius terhadap Setiap Pekerjaan	5	29	6	1	-	
		Bobot Nilai	25	116	18	2	-	161
	7.	Merasa Kekurangan Waktu ketika Bekerja	2	12	16	10	1	
		Bobot Nilai	10	48	48	20	1	127
Total Skor								1.103

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.25 di atas, mengenai rekapitulasi data variabel *work engagement* (keterikatan kerja) pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi, dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.103. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 7 \times 5 \times 41 = 1.435$$

$$\text{Nilai Minimal} = 7 \times 1 \times 41 = 287$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 1.435 - 287 = 1.148 = 229,6$$

$$\frac{\text{Item}}{5} \quad \frac{5}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi data variabel *work engagement* (keterikatan kerja) pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 1.205,4 - 1.435$$

$$\text{Setuju} = 975,8 - 1.205,4$$

$$\text{Cukup Setuju} = 746,2 - 975,8$$

$$\text{Tidak Setuju} = 516,6 - 746,2$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 287 - 516,6$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, dapat dilihat bahwa *work engagement* (keterikatan kerja) pada bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi, kriteria penilaian berada lama kategori **setuju**. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* (keterikatan kerja) pada bagian produksi proses I dan proses II di PT Tamora Agro Lestari sudah tinggi.

5.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap *Work Engagement* (Ketertarikan Kerja)

5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi, dalam penelitian ini dapat digunakan analisis regresi statistik dengan uji regresi linier sederhana yang melibatkan 1 variabel independen (variabel bebas), yaitu *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) dan variabel dependen (variabel terikat), *work engagement* (keterikatan kerja). Hasil regresi dapat dilihat pada persamaan berikut:

Tabel 5.26
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.735	3.237		.822
	X (POS)	.770	.090	.809	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS

$$Y = a + bx$$

$$Y = -0,735 + 0,770X$$

Dimana:

1. Koefisien variabel bebas (X) sebesar 0,770: Artinya setiap kenaikan variabel bebas (X) sebesar satu, maka variabel terikat (Y) akan bertambah sebesar 0,770.
2. Konstanta sebesar -0,735, artinya jika variabel bebas (X) = 0 maka variabel terikat (Y) = -0,735.

Dari persamaan di atas diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel *perceived organizational support* (X) yaitu b bertanda positif (0,770) berpengaruh terhadap *work engagement* (Y) karyawan. Mengenai konstanta yang negatif, tidaklah menjadi persoalan. Intersep konstanta tidak selalu bisa diartikan melainkan nilai slope (koefisien) yang harus muncul dalam model regresi (*Applied Linear Regression Models*, Michael Kurtner).

5.5.2 Analisis Korelasi dan Determinasi

5.5.2.1 Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat nilai koefisien korelasi (R), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.646	2.332

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 5.27 di atas, dapat diketahui bahwa angka R pada tabel *summary* sebesar 0,809 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) dengan *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan adalah sangat kuat, karena berada pada interval 0,80 – 1,000. Arah hubungan yang positif pada angka 0,809 menunjukkan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) menjadi sangat baik, demikian sebaliknya.

5.5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi)

(X) terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) (Y). Untuk melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.646	2.332

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.28 di atas dapat menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R square* (R^2) adalah 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) mampu menjelaskan variabel terikat (Y) *work engagement* (keterikatan kerja) sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.5.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk melakukan uji hipotesis, dilakukan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) (X) terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.735	3.237		-.227	.822
X	.770	.090	.809	8.593	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.29 di atas, dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan untuk pengaruh variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) terhadap variabel *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

A. Formula Hipotesis

Diduga *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan pada PT Tamora Agro Lestari.

B. Kriteria Pengajuan

Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$

C. Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) = 8,593 dan nilai probabilitas 0,00.

D. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,593 > 1,682$) dan probabilitas $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka dapat dibenarkan bahwa variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan pada PT Tamora Agro Lestari. Artinya hipotesis diterima.

5.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi.

Dari data hasil tanggapan responden yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diuraikan indikator-indikator penilaian responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Terdapat indikator dari variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) tentang dukungan non finansial yang terdapat dua orang dengan frekuensi “tidak setuju”, kemudian indikator memberi pujian ke karyawan yang terdapat tiga orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator membuat tugas yang diembankan bermakna dan mengajarkan gagasan di balik tugas yang diberikan terdapat dua orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator membuat karyawan merasa dibutuhkan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator peduli terhadap kesejahteraan bawahan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator tim kerja dan sharing informasi terdapat satu orang

dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator pelatihan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, dan terakhir indikator kondisi fisik kerja terdapat tiga orang dengan frekuensi “tidak setuju”.

Dan dari variabel *work engagement* (keterikatan kerja) tentang indikator curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator terlibat sangat kuat dalam pekerjaan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator merasa bermakna, kebanggaan, dan inspirasi terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, indikator konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan terdapat satu orang dengan frekuensi “tidak setuju”, dan indikator terakhir merasa kekurangan waktu ketika bekerja terdapat sepuluh orang dengan frekuensi “tidak setuju” dan satu orang dengan frekuensi “sangat tidak setuju”.

Dari hasil uraian penilaian responden yang bernilai rendah di atas, bisa saja dipengaruhi oleh karakteristik responden itu sendiri. Semisalnya usia responden, pendidikan responden, dan masa kerja responden, yang pastinya akan mempengaruhi kebutuhan, harapan, dan persepsi responden itu sendiri terhadap indikator-indikator mengenai timbulnya *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) dan *work engagement* (keterikatan kerja karyawan).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi, yang meliputi: dukungan finansial, dukungan non finansial, memberi pujian dan mengurangi kritik ke karyawan, membuat tugas yang diembankan kepada karyawan menjadi bermakna dengan mengajarkan gagasan di balik tugas yang diberikan, membuat karyawan merasa dibutuhkan dan penting, peduli terhadap kesejahteraan bawahan, tim kerja dan sharing informasi, pelatihan, kondisi fisik kerja (penerangan, suhu udara, suara kebisingan, dll), kondisi temporer kerja (peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja). bobot nilai dikategorikan setuju, walaupun ada beberapa indikator dengan penilaian responden yang dinilai tidak setuju.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan pada PT Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi, yang meliputi: curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan, ketekunan walaupun

berhadapan dengan berbagai macam kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaan, mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan, konsentrasi dan serius terhadap setiap pekerjaan, merasa kekurangan waktu ketika bekerja. Bobot nilai dikategorikan setuju, walaupun ada beberapa indikator dengan penilaian responden yang dinilai tidak setuju.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) 0,770 yang artinya setiap kenaikan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) sebesar 1%, maka variabel *work engagement* (keterikatan kerja) akan naik sebesar $0,770 \times 100 = 77\%$. Maka apabila ditingkatkan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi), maka akan mampu menciptakan *work engagement* (keterikatan kerja) di dalam diri karyawan PT. Tamora Agro Lestari Kuantan Singingi. Berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,809 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) dengan *work engagement* (keterikatan kerja) karyawan adalah sangat kuat. Arah hubungan yang positif pada angka 0,809 menunjukkan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh terhadap *work engagement* (keterikatan kerja) menjadi sangat baik, demikian sebaliknya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti paparkan, maka beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

1. Lebih meningkatkan lagi *supervisor support* (dukungan atasan) secara inheren. Karena berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, masih adanya beberapa responden yang menjawab skor yang rendah.
2. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel *work engagement* (keterikatan kerja), terdapat satu indikator yang banyak mendapatkan jawaban dengan skor rendah, yaitu merasa kekurangan waktu ketika bekerja.
3. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden, ada seorang karyawan yang menjawab hasil kuesioner yang peneliti berikan dengan skor bernilai rendah secara konsisten. Hal ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Ilhamuddin, Selly. 2015. "*Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement*". Jurnal Mediapsi Vol. 1 No.1.
- Arnold, B. Bakker, dan Leiter, 2012. *Work Engagement*. Psychology Press.
- Bintaro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eisenberger, Hutington, 1986. "*Perceived Organizational Support*". American Association. Inc.
- Fred Gratson. 2010. *Malas Tapi Sukses*. Jakarta: Alvabet.
- Gaol, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hamali, Arif. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Kasali, Rhenald. 2010. *Change*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Leiter, Bekker. "*Work Engagement: Introduction*".
- Mujiasih, Ratnaningsih. "*Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*".
- Nelson, Bob. 2013. *1001 Cara Memberdayakan Karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nurmalia & Tru Wulida. 2017. "*Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Medan)*".
- Okta P. Bayu Putra, Ariobimo, Arya Wiratama Muhammad, et all, 2019. "*Perceived Organizational Support*".
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. "*Perceived Organizational Support: a Review of the literature*". Jurnal Psikologi Vol. 87 No. 698.
- Robbins Stephen P dan Judge Timothy A. 2016. *Prilaku Organisasi*, edisi enam belas. Salemba Empat Jakarta.

- Smith, Adam. 1776. *The Wealth of Nations*. Inggris: William Strahan.
- Sutikno, Bambang, 2007. *The Power of Empathy in Leadership*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, Edi, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Mandiri.
- Sun Li, 2019. “*Perceived Organizational Support: A Literature Review*”. International Journal of Human Resource Studies.
- Schaufeli, Bekker, Salanova, 2006. “*The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire*”. Jurnal Edukasi Psikologi Vol. 66 No. 4
- Widodo, 2018. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto, 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilmar B. Schaufeli, 2012. “*Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?*”. West University of Timisoara Publishing House & The Euroregional Center for Applied Psychology
- Willy Putra Yudha Winarko, Imbuh Sulistyarini, 2016. “*Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Dan Self-Efficacy Sebagai Mediasi (Studi Kasus: PT. XYZ)*”. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia
- Yudiani Ema, 2017. “*Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas*”. Jurnal Psikologi Islami Vol. 3 No. 1
- Yusuf, Muri, 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.