

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT TRIPUTRA INVESTINDO ARYA

James Ramoti

15000120140112

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email : jamesramoti@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT Triputra Investindo Arya. Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai keterikatan karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja, sehingga karyawan tersebut bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan sosial rekan kerja merupakan sejauh mana karyawan merasakan rekan kerja memberikan dukungan baik secara emosional maupun instrumental. Subjek pada penelitian ini berjumlah 67 karyawan ($L = 47.76\%$, $P = 52.24\%$) dengan masa kerja antara 2 - 20 Tahun yang dipilih menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala loyalitas karyawan (41 aitem ; $\alpha = 0.928$) dan skala dukungan sosial rekan kerja (13 aitem ; $\alpha = 0.925$). Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja dapat memprediksi loyalitas karyawan secara signifikan dengan koefisien korelasi $r = 0.292$, $b = 0.464$, $t(df) = 2.465$, $p < 0.001$. Dukungan sosial rekan kerja juga memberikan sumbangan efektif yang signifikan pada skor loyalitas karyawan. $R^2 = 0.085$, $F = 6.075$, $p < 0.005$. Hasil hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan loyalitas karyawan dimana semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi juga loyalitas yang dimiliki karyawan. Dukungan sosial rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 8.5 % terhadap peningkatan loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan pada PT Triputra Investindo Arya.

Kata Kunci: Karyawan; Loyalitas; Dukungan sosial rekan kerja

RELATIONSHIP BETWEEN CO-WORKER SOCIAL SUPPORT AND EMPLOYEE LOYALTY AT PT TRIPUTRA INVESTINDO ARYA

James Ramoti

15000120140112

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email : jamesramoti@students.undip.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between social support from coworkers and employee loyalty at PT Triputra Investindo Arya. Employee loyalty is defined as an employee's attachment to the company where he/she works, so that the employee works optimally and responsibly in doing his/her job. Social support from coworkers is the extent to which employees feel that coworkers provide support both emotionally and instrumentally. The subjects in this study were 67 employees (M = 47.76%, P = 52.24%) with a work period of between 2-20 years who were selected using proportional random sampling techniques. Data collection used an employee loyalty scale (41 items; $\alpha = 0.928$) and a scale of social support from coworkers (13 items; $\alpha = 0.925$). Hypothesis testing used a simple linear regression analysis technique which showed that social support from coworkers can significantly predict employee loyalty with a correlation coefficient of $r = 0.292$, $b = 0.464$, $t(df) = 2.465$, $p < 0.001$. Coworker social support also provides a significant effective contribution to employee loyalty scores. $R^2 = 0.085$, $F = 6.075$, $p < 0.005$. The results of the proposed hypothesis are accepted, namely there is a significant positive relationship between coworker social support and employee loyalty where the higher the coworker social support felt by employees, the higher the employee's loyalty. Coworker social support provides an effective contribution of 8.5% to increasing employee loyalty at PT Triputra Investindo Arya.

Keywords: Employee; Loyalty; Co-Worker Social Support

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia termasuk dalam komponen dan modal penting dalam keberjalanan perusahaan, di mana sumber daya manusia disebut sebagai roda penggerak perusahaan. PT Triputra Investindo Arya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis, manufaktur, *trading & service*, dan pertambangan. Seiring dengan keberlangsungan di perusahaan, PT Triputra memiliki motto yaitu *excellence through people and process*, dimana PT Triputra sangat menjunjung tinggi nilai – nilai yang harus dimiliki para karyawan di perusahaan tersebut. PT Triputra memiliki visi dimana seluruh karyawan Triputra memiliki keselarasan visi dan misi agar dapat meningkatkan efisiensi dalam bersosialisasi maupun dalam mengembangkan usaha di PT Triputra tersebut. Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Hafiyyan (2023), PT Triputra memiliki target pencapaian usaha senilai 93 triliun rupiah, seiring dengan ulang tahun perusahaan yang ke dua puluh lima tahun. Demi mencapai target yang telah ditetapkan ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang loyal untuk memaksimalkan efisiensi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu berdasarkan artikel yang dikutip dari *CNBC Indonesia* PT Triputra sedang melakukan pendanaan atau melakukan investasi terhadap perusahaan *startup* bidang pertanian untuk meningkatkan pendapatan bisnis dari sektor agribisnis dan membutuhkan efisiensi kerja, hal itu menunjukkan bahwa loyalitas karyawan adalah sebuah nilai

penting dalam diri seorang karyawan (Antoncic, 2011) , khususnya pada karyawan Di *Triputra Group* . Dikarenakan nilai loyal yang dimiliki oleh para karyawannya, maka karyawan akan secara maksimal dalam melakukan pekerjaan demi kepentingan dan perkembangan usaha dimana karyawan tersebut bekerja. Hal ini dilakukan untuk mencapai target yang ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

Loyalitas dicerminkan dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja, di mana karyawan yang loyal akan memandang perusahaan sebagai tanggung jawab miliknya sehingga mereka akan mengusahakan kinerja yang terbaik. Haleema (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan dinilai penting karena menunjang efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peneliti juga mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan memiliki dampak signifikan terhadap hasil bisnis dan kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Kosasih dan Kurniawan (2018), loyalitas karyawan berkaitan dengan pencapaian visi dan misi perusahaan. Selain itu, loyalitas karyawan berkontribusi dalam kontinuitas operasional karyawan. Kondisi ini berkaitan dengan penguasaan tugas pada karyawan-karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan efisien.

Frekuensi pergantian karyawan yang tinggi menyebabkan inefisiensi waktu dan terganggunya operasional perusahaan, di mana karyawan baru membutuhkan waktu dalam mempelajari tugas-tugas dan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan. Wasiak (2013) menjelaskan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lama dalam sebuah perusahaan dapat membangun pengetahuan dan penguasaan terkait operasional perusahaan, produk, dan konsumen. Adapun penelitian oleh

Rangkayo (2012) yang menyatakan bahwa sepertiga keuntungan perusahaan didapatkan oleh karyawan yang loyal. Dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan berkontribusi dalam operasional dan produktivitas suatu perusahaan. Namun, loyalitas tidak dapat tumbuh secara mandiri oleh karyawan, melainkan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan loyalitas Karyawan tersebut.

Loyalitas karyawan masih menjadi tantangan bagi perusahaan hingga saat ini. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan loyalitas karyawan yang disebabkan oleh faktor internal (nilai, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan) dan eksternal (iklim kerja, budaya organisasi, tugas, serta relasi dan konflik di perusahaan). Towers Watson melakukan jajak pendapat sebagai bagian dari Global Workforce Study (GWS) yang melibatkan 32.000 orang di seluruh dunia, termasuk lebih dari 1000 karyawan dari Indonesia dengan latar belakang sosial dan demografi yang berbeda. Survei tersebut mengungkapkan bahwa 66% karyawan di Indonesia memiliki kecenderungan untuk keluar atau *resign* dari perusahaan mereka saat ini dalam kurun waktu dua tahun. Survei yang dilakukan oleh Page (2015) mengenai Intensi karyawan dalam meninggalkan perusahaannya di Indonesia melibatkan 500 karyawan. Temuan tersebut mengungkapkan bahwa 20% karyawan menyatakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu satu tahun, 24% berencana untuk bekerja selama 1-2 tahun, 22% berniat untuk bekerja kurang dari tiga tahun, 14% berharap untuk bekerja kurang dari empat tahun, dan 20% mengantisipasi untuk bekerja kurang dari lima tahun di perusahaan yang sama. Kedua jajak pendapat tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di Indonesia memiliki

kecenderungan untuk mengundurkan diri atau berpindah kerja dalam waktu yang tak lama (< 5 tahun).

Tingginya angka kecenderungan untuk berhenti dari perusahaan atau berganti pekerjaan menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan. Karyawan dengan loyalitas rendah diliputi oleh perasaan negatif terhadap perusahaan, memiliki intensitas untuk berhenti dari pekerjaan, tidak merasakan manfaat dari pekerjaan, sikap cuek dan tidak peduli dengan kondisi perusahaan, hingga perilaku membolos terhadap pekerjaan. Kosasih dan Kurniawan (2018) pun menunjukan hal yang sama, Dimana ia menyatakan bahwa loyalitas rendah menyebabkan penurunan semangat karyawan dalam bekerja, absensi dan keterlambatan tinggi, penurunan kedisiplinan, hingga prestasi kerja yang tidak berkembang. Adapun penelitian oleh Pardaniningtyas dan Budiani (2017) mengenai hubungan antara loyalitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja yang mengatakan bahwa PT X memiliki karyawan dengan kinerja tinggi, tetapi juga terdapat karyawan dengan kinerja rendah. Peneliti menduga bahwa kinerja yang rendah mencerminkan loyalitas karyawan yang rendah pula. Adapun ciri lain yang ditunjukkan oleh karyawan dengan loyalitas rendah, yaitu tingginya absensi, bolos kerja, datang terlambat, tidak memenuhi target perusahaan, dan memiliki perasaan negatif (Pardaniningtyas & Budiani, 2017). Kondisi ini juga mendorong penurunan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan sehingga memicu penurunan tingkat produktivitas dari perusahaan.

Rendahnya loyalitas karyawan tidak terlepas dari timbal balik yang diberikan perusahaan. Penelitian oleh Lavinia (2018) mengenai dampak dari

pengaruh loyalitas karyawan dan kompensasi menunjukkan hasil dimana kompensasi yang diterima oleh karyawan memengaruhi tingkat loyalitas, di mana upah atau gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja berpotensi menurunkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak memadai dan iklim kerja yang tidak kondusif merupakan faktor lebih lanjut yang berkontribusi terhadap rendahnya loyalitas (Michael, 2017). Konsisten dengan temuan Giovanni dan Ie (2022), dapat disimpulkan bahwa kualitas dari lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara khusus, lingkungan kerja yang di bawah standar cenderung mengakibatkan berkurangnya loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Atribut dan konsekuensi dari kesetiaan yang kuat dari karyawan yang sangat loyal menunjukkan keterlibatan dan keberhasilan yang kuat di dalam organisasi. Pardaningtyas dan Budiani (2017) mendefinisikan karyawan yang sangat loyal sebagai individu yang menunjukkan perilaku positif, termasuk kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, mencapai prestasi kerja yang luar biasa, menunjukkan kesiapan untuk melakukan tugas-tugas di luar kebiasaan, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan perusahaan, dan mempersepsikan nilai-nilai dan tujuan bersama dengan organisasi. Sementara itu, Siswanto (2015) mendefinisikan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi sebagai individu yang bersedia bekerja melampaui harapan normal, bangga dengan pencapaian perusahaan, merasa termotivasi dengan tempat kerjanya, bersedia memprioritaskan kepentingan

perusahaan di atas kepentingannya sendiri, dan secara konsisten hadir di tempat kerja tanpa absen.

Rangkayo (2012) mencirikan karyawan dengan loyalitas tinggi sebagai individu yang rela berkorban demi perusahaan dengan bekerja secara optimal untuk meraih tujuan perusahaan. Buchanan dan Boswell (dalam Kosasih dan Kurniawan, 2018) menyatakan bahwa loyalitas ditunjukkan dari sikap kepatuhan dan kesetiaan pada karyawan, ditandai dengan adanya *emotional attachment* dengan perusahaan. Sikap ini tercermin dari perilaku seperti bekerja sepenuh hati dan secara sadar mengambil bagian dalam perusahaan. Selain itu, karyawan cenderung menerima risiko atau konsekuensi dari pekerjaan yang dibebankan. Karyawan juga cenderung merasa memiliki nilai, visi, misi, dan tujuan yang sama dengan perusahaan tempatnya bekerja. Sejalan dengan Kosasih dan Kurniawan (2018), karyawan dengan loyalitas tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu menaati dan melaksanakan aturan dari perusahaan, mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, dan memiliki perasaan yang positif. Perasaan positif pada karyawan dengan loyalitas tinggi meliputi menolak untuk keluar dari perusahaan, jarang mengeluh tentang pekerjaan, dan mengerjakan tugas dengan perasaan senang. Sikap dan perasaan positif yang ditunjukkan oleh karyawan akan mengurangi perasaan negatif sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan di perusahaan.

Loyalitas tinggi pada karyawan berkaitan dengan produktivitas perusahaan. Karyawan dengan loyalitas tinggi seringkali menunjukkan sikap dan perasaan yang nyaman dalam memberikan ide untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, karyawan memahami bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tidak segan untuk memberikan gagasan kreatif dan inovasi. Shaikh (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan loyalitas tinggi memiliki rasa kesatuan dengan perusahaan yang memicu perasaan nyaman sehingga mereka mampu mencurahkan kreativitas dan inovasi baru terkait dengan keberjalanan perusahaan. Penelitian oleh Sampul (2020) tentang pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa loyalitas karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Karyawan dengan loyalitas tinggi terus berusaha untuk menghasilkan hasil baik bagi setiap tugas yang ada. Peneliti juga menyebutkan bahwa salah satu implikasi dari tingginya loyalitas adalah kemampuan perusahaan dalam menekan *turnover* karyawan. Hal ini disebabkan oleh perasaan positif yang muncul pada karyawan dengan loyalitas tinggi selama bekerja.

Perbedaan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan disebabkan oleh faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain stres kerja, gaji, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Menurut Kosasih dan Kurniawan (2018), kualitas pribadi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman kerja, dan karakteristik pekerjaan. Kecenderungan untuk berhenti dari perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Aulia (2018) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi tidak optimal dalam bekerja. Beban kerja yang diterima oleh karyawan yang sangat tinggi sehingga memberikan dampak negatif pada performa karyawan (Aulia,

2018). Wibisono (2023) juga menemukan bahwa beban kerja yang diterima oleh mayoritas pekerja di Indonesia masih sangat tinggi. Selain itu, Wardani (2023) juga menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi terbukti negatif terhadap loyalitas karyawan, di mana beban kerja terbukti berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara optimal yang menurunkan kinerja. Meskipun demikian, beban kerja menciptakan efek domino, di mana faktor yang membuat beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas adalah tingkat stress karyawan (Wardani, 2023).

Tingkat stress yang tinggi yang berdampak pada loyalitas karyawan, di mana tekanan yang didapatkan dari stress membuat karyawan tidak dapat menjadi loyal, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya atau bahkan memilih untuk mengundurkan diri. Hal tersebut tentunya merugikan perusahaan mengingat bahwa biaya dan waktu yang dibutuhkan perusahaan dalam mempekerjakan pekerja baru memiliki biaya yang cukup tinggi dengan masa pelatihan yang tidak sangat lama. Tingkat stress karyawan dikaitkan dengan loyalitas karyawan, di mana data dari American Psychological Association (APA) menemukan bahwa 71% generasi milenial mengalami stress, sedangkan karyawan dengan rentang usia 25 – 34 tahun mengalami tingkat stress yang tinggi dikarenakan kekhawatiran terhadap kinerjanya juga beban kerja yang tinggi (APA, 2021). Data dari Global Workplace pada tahun 2024 menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat 9 pada statistik tingkat stres pekerja yaitu sebesar 16%. Penelitian yang dilakukan oleh Viki (2016) menemukan bahwa tingkat stress memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, di mana stress kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap loyalitas

karyawan. Viki (2016) juga menyatakan bahwa karyawan memandang beban kerja, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, serta pengembangan karir dalam perusahaan sebagai tantangan yang dapat menimbulkan stress. Meskipun demikian, telah banyak perusahaan telah melakukan berbagai upaya dalam mengurangi tingkat stress karyawan agar karyawan dapat menjadi loyal, salah satunya adalah memberikan penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Para peneliti setuju bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup kepuasan tuntutan dan hak karyawan oleh organisasi. Studi yang dilakukan oleh Giovanni dan Ie (2022) menunjukkan dampak yang patut dicatat dan menguntungkan dari lingkungan kerja bagi loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya korelasi positif antara kualitas tingkat loyalitas karyawan dengan lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan. Sebaliknya, korelasi negatif juga dapat diamati. Menurut penelitian Rohimah (2018), dampak lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diperiksa, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator. Temuan tersebut mengukuhkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap loyalitas karyawan. Para peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman bisa memberikan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan. Selain itu, situasi ini memungkinkan mereka untuk beroperasi pada efisiensi tertinggi mereka, sehingga berpotensi menumbuhkan disposisi yang setia terhadap organisasi. Pantouw (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stress karyawan, di mana tingkat stress yang menurun tersebut menciptakan kinerja karyawan yang bagus serta menciptakan loyalitas bagi karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dan

negatif akan meningkatkan tingkat stress karyawan yang tidak hanya berimbas pada produktivitasnya, namun juga berimbas pada loyalitas karyawan yang juga ikut menurun dan dapat berakhir mengundurkan diri (Pantouw, 2020).

Sementara itu dampak yang dirasakan perusahaan jika karyawan yang bekerja tidak loyal adalah perusahaan tersebut akan membutuhkan waktu dan biaya dalam melakukan rekrutmen terhadap posisi yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya. Ardan & Jaelani (2021) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan biaya dalam melakukan rekrutmen dan pelatihan kembali terhadap calon karyawan baru yang akan direkrut untuk menggantikan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang tidak loyal memberikan dampak negatif terhadap perusahaan.

Faktor lingkungan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat loyalitas karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif dapat menumbuhkan kenyamanan dan keamanan karyawan, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua unsur di sekitar individu yang memengaruhi kinerja mereka untuk melaksanakan mandat yang diberikan, termasuk fasilitas perusahaan, suasana, dan iklim kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor tambahan yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, khususnya keberadaan karyawan lain atau rekan kerja (Sutrisno, 2015).

Rekan kerja merupakan sesama karyawan yang terlibat dalam satu pekerjaan atau satu kelompok kerja. Karyawan dalam pekerjaannya selalu berinteraksi dengan rekan kerja lainnya untuk berkolaborasi atau bekerjasama

dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Kondisi ini menuntut adanya hubungan atau relasi sosial yang terjalin antarkaryawan di perusahaan. Hubungan sosial yang positif sesama karyawan akan membantu mereka memperoleh rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga menunjang kinerja selama di perusahaan. Thibaut dan Kelly (dalam Ali & Asrori, 2012) menyatakan bahwa interaksi sosial antarkaryawan menjadi peristiwa penting yang saling memengaruhi antarindividu, di mana interaksi yang positif dapat membantu mereka dalam menciptakan suatu hasil atau mencapai tujuan secara optimal. Rekan kerja yang positif juga terbukti dapat mengurangi tingkat stress karyawan, di mana stress menjadi faktor utama menurunnya loyalitas karyawan. Cahyani (2019) menyatakan bahwa rekan kerja yang positif dapat memberikan motivasi pada karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat menurunkan tingkat stress karyawan yang berimbas pada peningkatan loyalitas karyawan. Tews dkk. (2013) juga menyatakan bahwa proses interaksi yang terjalin meliputi kontak dan komunikasi sosial terkait permasalahan atau tugas terkait perusahaan. Selain itu, terdapat pula interaksi yang saling memberikan dukungan antarkaryawan, atau disebut sebagai dukungan sosial.

Dukungan sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan sosial didefinisikan sebagai bantuan atau kepedulian secara sosial yang diterima dari individu lain, meliputi dukungan instrumental, dukungan informasi, hingga dukungan emosional. Mossholder dkk. (2005) menjelaskan bahwa dukungan sosial antarkaryawan ditunjukkan dengan sikap dan perilaku saling

memerdukan satu sama lain antar-rekan kerja. Kepedulian dapat diberikan dalam bentuk barang atau instrumen, informasi, dan emosional. Pemberian barang atau instrumen sebagai bentuk dukungan sosial dapat dilakukan oleh karyawan apabila terdapat rekan kerja yang mengalami kekurangan fasilitas kerja, kesulitan finansial, dan/atau terkena musibah sehingga memerlukan barang-barang secara konkret. Adapun dukungan secara informasional dapat diberikan dengan berdiskusi atau berbagi ilmu terkait pekerjaan dan/atau kehidupan sehari-hari. Dukungan informasional ini dapat diberikan pada rekan kerja yang sedang bingung dan membutuhkan arahan dalam menyudahkan permasalahan atau tugas yang sedang dihadapi. Adapun dukungan emosional ditunjukkan dengan sikap dan perilaku saling memberi semangat dan motivasi antara rekan kerja. Dukungan emosional dapat memicu perasaan positif pada karyawan selama bekerja. Selain itu, dukungan sosial juga terbukti dapat membantu karyawan dalam mengurangi stress dan gejala depresi yang dapat berakibat pada loyalitas karyawan. Cahyani (2019) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi beban atau masalah yang dihadapi oleh individu, pada konteks penelitian ini adalah karyawan. Cahyani (2019) juga menyatakan dukungan sosial dapat mengurangi stress yang dialami oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan yang memperoleh dukungan sosial dari rekan kerja akan merasakan perasaan positif, di mana mereka merasa dihargai dan nyaman ketika bekerja. Perasaan ini akan membentuk rasa persahabatan antarkaryawan dan mendukung proses terjalinnya interaksi yang positif. Proses interaksi dan dukungan yang diterima juga mendukung pada peningkatan kualitas kinerja dan motivasi pada

karyawan. Iswanto (2013) dalam literturnya menyatakan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memicu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkontribusi dalam peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang saling memberi dukungan sosial juga dapat menghadapi dan melakukan penyelesaian masalah terkait pekerjaan secara lebih adaptif. Achmad dan Yuniawan (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan memiliki dampak besar dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja sehingga memicu sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Peneliti mengungkapkan hasil adanya pengaruh dukungan sosial yang positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan, di mana terdapat pula variabel lain seperti budaya organisasi dan kohesivitas karyawan. Ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 88,5% terhadap tingkat loyalitas karyawan. Dukungan sosial yang paling berkontribusi terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan adalah dukungan sosial rekan kerja. Menurut Saputra (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja terbukti mampu mengurangi beban kerja karyawan, di mana dukungan sosial rekan kerja juga terbukti secara signifikan dalam menurunkan tingkat stress karyawan yang berimbas pada peningkatan loyalitas karyawan. Saputra (2024) juga menemukan bahwa dukungan sosial rekan kerja menciptakan lingkungan yang memotivasi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Selain itu, dukungan sosial rekan kerja juga memberikan kontribusi yang besar dalam keberhasilan perusahaan, dikarenakan karyawan yang mendapatkan dukungan sosial merasa senang akan pekerjaannya sehingga karyawan akan menjadi loyal dengan meningkatkan produktivitas dan bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dukungan sosial rekan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan di tengah beban kerja dan tingkat stress yang tinggi (Saputra, 2024).

Peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap Triputra Group untuk melihat gambaran awal kondisi perusahaan. Diketahui bahwa PT Triputra Investindo Arya merupakan induk perusahaan dari Adira Mobil dan Adira Finance sejak tahun 1988. Triputra Group memiliki empat lini bisnis yang berjalan hingga saat ini, yaitu *agribusiness*, *manufacturing*, *mining*, *trading*, dan *services*. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan dari PT Triputra Investindo Arya, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa karyawan memiliki intensitas untuk melakukan *turnover*. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh perasaan tidak nyaman pada karyawan selama melakukan pekerjaannya. Selain itu, karyawan mengeluhkan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, khususnya hubungan dengan karyawan yang satu divisi. Kurang baiknya hubungan antar divisi menciptakan gejala psikologis bagi karyawan tersebut sehingga tingkat stres yang dimilikinya meningkat dan berencana untuk melakukan *turnover*. Hal tersebut berkaitan dengan aspek-aspek loyalitas yang dikemukakan oleh Siswanto (2015), yaitu minat terhadap pekerjaan dan hubungan antarpribadi. Dimana yang dirasakan oleh salah satu karyawan yang di wawancara adalah tidak memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tidak memiliki hubungan antar pribadi yang baik dengan salah dua anggota yang merupakan anggota divisinya. Hasil wawancara pada karyawan PT. Triputra juga menemukan bahwa berkurangnya minat karyawan tersebut terhadap pekerjaannya disebabkan oleh tingginya beban kerja dan

dilanjutkan dengan konflik hubungan, sehingga karyawan tersebut merasakan penuh tekanan dan stress. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin menggali lebih dalam terkait hubungan dukungan sosial dan loyalitas karyawan di PT. Triputra Investindo Arya. Selain itu, hal ini memberikan pertanyaan terhadap peneliti, apakah semua orang pada perusahaan tersebut merasakan hal yang sama atau tidak, sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan tinjauan literatur terhadap topik loyalitas karyawan dan dukungan sosial dari rekan kerja, penulis menemukan minimnya penelitian dengan desain kuantitatif korelasi yang membahas hubungan antara kedua variabel tersebut. Mayoritas peneliti terdahulu mengkaji pengaruh dari dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh variabel-variabel lain contohnya kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Terdapat satu penelitian yang meneliti hubungan antara dukungan sosial dan loyalitas karyawan, yaitu penelitian oleh Jean dan Mathurin (2021), di mana peneliti mengungkapkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara loyalitas karyawan dan dukungan sosial rekan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan teori *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Team Member Exchange* (TME) yang mengindikasikan bahwa dukungan sosial rekan kerja berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, penelitian ini memiliki setting yang berbeda, di mana penelitian dilakukan di Negara Kamerun, Afrika Tengah.

Tingginya angka *turnover* pada karyawan, serta minimnya literatur terkait dukungan sosial dan loyalitas karyawan dalam setting Indonesia merupakan urgensi untuk dilakukannya penelitian. Perbedaan demografis antara subjek di Kamerun

dan Indonesia menjadi perhatian bagi peneliti untuk melihat kuantitas hubungan dari kedua variabel. Latar belakang ini menjadi penggerak bagi peneliti untuk melihat hubungan antara loyalitas karyawan dengan dukungan sosial dalam konteks penelitian di salah satu perusahaan di Indonesia, yaitu PT Triputra Investindo Arya. Selain itu, peneliti juga menemukan permasalahan yang menyangkut aspek dari loyalitas karyawan berdasarkan hasil studi pendahuluan. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan judul Hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT Triputra Investindo Arya.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas adalah apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan loyalitas karyawan di PT Triputra Investindo Arya ?, berdasarkan latar belakang yang telah diberikan sebelumnya.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT Triputra Investindo Arya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang dapat diperluas kepada para pemangku kepentingan terkait. Berikut ini adalah manfaat spesifik dari penelitian ini:

1. Manfaat potensial secara teori

- a. Penelitian ini memiliki nilai potensial dalam memajukan bidang psikologi, khususnya sebagai sumber tambahan untuk mempelajari psikologi industri dan organisasi. Secara khusus mengeksplorasi hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan loyalitas karyawan.

2. Keuntungan Nyata

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi PT Triputra Investindo Arya karena memberikan wawasan mengenai pentingnya dukungan sosial rekan kerja di antara karyawan dan korelasi antara dukungan sosial rekan kerja dan loyalitas karyawan.
- b. Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan di PT Triputra Investindo Arya karena memberikan wawasan tentang pentingnya dukungan sosial rekan kerja, sehingga dapat digunakan di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga membantu dalam memahami korelasi antara loyalitas karyawan dan dukungan sosial rekan kerja.
- c. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber daya yang berharga untuk para peneliti di masa depan, khususnya mereka yang meneliti loyalitas karyawan dan dukungan sosial rekan kerja. Penelitian ini memiliki potensi untuk

disempurnakan dan dikembangkan lebih lanjut untuk mencapai kesempurnaan yang lebih besar.