

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. X REMBANG – JAWA TENGAH

¹Januarayza Amanda Nurul Aulia, ¹Endah Mujiasih

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: jnryzaa@gmail.com

ABSTRAK

Perceived organizational support adalah pandangan karyawan tentang dukungan dan perhatian dari organisasi terhadap karyawan. Komitmen pada organisasi adalah ikatan antara karyawan dan organisasi yang tercermin dalam penerimaan nilai-nilai organisasi dan kontribusi pada tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X Rembang. Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan PT. X Rembang dan didapatkan sampel sebanyak 127 karyawan berdasarkan teknik *proportional sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Perceived Organizational Support* (32 aitem valid, $\alpha = 0,917$) dan Skala Komitmen Organisasi (44 aitem valid, $\alpha = 0,938$). Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen karyawan PT. X Rembang dengan nilai koefisien korelasi sebesar $R_{xy} = 0,785$, $p < 0,05$. Penelitian menunjukkan bahwa saat karyawan memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, saat karyawan memiliki persepsi negatif terhadap dukungan organisasi, maka komitmen organisasi akan semakin rendah.

Kata kunci: *perceived organizational support*, komitmen organisasi, PT. X Rembang

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) AND EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. X REMBANG - CENTRAL JAVA

¹Januarayza Amanda Nurul Aulia, ¹Endah Mujiasih

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: jnryzaa@gmail.com

ABSTRACT

Perceived organizational support is an employee's view of the organization's support and attention to employees. Commitment to the organization is a bond between employees and the organization that is reflected in the acceptance of organizational values and contributions to organizational goals. This study aims to determine whether there is a relationship between perceived organizational support and organizational commitment in employees of PT. X Rembang. The study population was 200 employees of PT. X Rembang and a sample of 127 employees was obtained based on the proportional sampling technique. The measuring instruments used in this study were the Perceived Organizational Support Scale (32 valid items, $\alpha = 0.917$) and the Organizational Commitment Scale (44 valid items, $\alpha = 0.938$). The data analysis used was simple linear regression and obtained a significant positive relationship between perceived organizational support and employee commitment at PT. X Rembang with a correlation coefficient value of $R_{xy} = 0.785$, $p < 0.05$. The study shows that when employees have a positive perception of organizational support, organizational commitment will be higher. Conversely, when employees have a negative perception of organizational support, organizational commitment will be lower.

Keywords: *perceived organizational support, organizational commitment, PT. X Rembang*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri kayu merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian global yang melibatkan pengolahan, produksi, dan distribusi produk berbasis kayu (Budianto, 2014). Kayu, sebagai sumber daya alam yang terbarukan, memiliki peran sentral dalam berbagai aplikasi, mulai dari konstruksi bangunan, furnitur, hingga produk kerajinan tangan (Budianto, 2014). Dengan meningkatnya kesadaran akan keberlanjutan, industri ini juga berfokus pada praktik pengelolaan hutan yang bertanggung jawab, yang bertujuan untuk melindungi ekosistem sambil memenuhi kebutuhan pasar (Budianto, 2014).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya permintaan akan produk kayu berkualitas tinggi, industri kayu menghadapi tantangan yang kompleks. Persaingan global, perubahan iklim, dan regulasi lingkungan yang ketat memaksa perusahaan untuk beradaptasi dan berinovasi (Darmanto, 2014). Oleh karena itu, keberhasilan dalam industri ini tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif (Budianto, 2013).

Karyawan merupakan aset terpenting dalam industri kayu, karena mereka berperan dalam setiap tahap proses produksi, mulai dari penebangan hingga pengolahan dan distribusi (Darmanto, 2014). Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi kualitas produk akhir dan efisiensi

operasional (Budianto, 2014). Dalam konteks ini, komitmen organisasi terhadap karyawan menjadi sangat krusial. Komitmen organisasi memungkinkan karyawan untuk merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap tujuan perusahaan, yang sangat penting dalam industri kayu yang sering menghadapi tantangan seperti perubahan regulasi dan kebutuhan untuk inovasi (Darmanto, 2014).

Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan biasanya berkinerja baik dan menunjukkan harapan yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena tujuan dan cita-cita organisasi didukung dan diyakini (Monica, 2017). Keterikatan karyawan dalam bekerja akan meningkat jika mereka memahami dan menginternalisasikan prinsip-prinsip organisasi. Karyawan yang bersedia berpartisipasi dalam tugas akan terinspirasi untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, kuatnya komitmen organisasi mampu membangun semangat sehingga karyawan bekerja dengan giat (Robbins & Judge, 2019). Komitmen organisasi yang kuat di antara karyawan lebih dari sekadar dipekerjakan oleh perusahaan, tetapi juga mencakup opini positif terhadap perusahaan dan rasa bangga menjadi bagian darinya. Hal ini bertumbuh menjadi keinginan untuk menyumbangkan segala yang karyawan miliki demi kebaikan perusahaan. Dengan demikian, tugas karyawan secara otomatis akan menghasilkan *output* yang tepat dan memenuhi kriteria kualitas perusahaan (Robbins & Judge, 2019).

Komitmen organisasi digambarkan sebagai ikatan antara seorang karyawan dan perusahaan atau organisasi yang tercermin dalam penerimaan nilai-nilai perusahaan dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Sambung, 2016). Signifikansinya

dalam konteks perusahaan termanifestasi dalam peningkatan tingkat disiplin, pencapaian kinerja yang lebih baik, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar yang dirasakan oleh karyawan (Sapitri, 2016). Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu gagasan psikologis yang mewakili hubungan antara individu dan organisasi, yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap berada di organisasi.

Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya memiliki sikap yang menyenangkan di tempat kerja, dan mereka dapat berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sapitri, 2016). Hal tersebut dapat tercermin dari perilaku yang diberikan karyawan, seperti memiliki semangat kerja yang tinggi, rasa akuntabilitas yang kuat terhadap pekerjaan, loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dan kepuasan kerja (Afshari dkk., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan Ginting dan Fachrian (2022) pada karyawan di PT. Tanjung Selamat menunjukkan hubungan antara motivasi karyawan di tempat kerja dan tingkat komitmen organisasinya. Begitu pula dengan hasil penelitian Veloso dkk. (2021) pada karyawan di Pasar Teknologi Informasi menunjukkan rasa tanggung jawab pekerja meningkat seiring dengan tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya. Demikian juga hasil penelitian Khoiriyah dan Izzati (2021) pada karyawan di PT. X bagian produksi menunjukkan karyawan dengan komitmen tinggi biasanya lebih mengabdikan diri di perusahaan tempat kerjanya.

Penarikan diri karyawan dan ketidakmampuan bertahan dalam organisasi disebabkan oleh rendahnya komitmen (Sutanto & Ratna, 2015). Karyawan dengan tingkat komitmen rendah, jika tidak mendapatkan penanganan yang tepat, dapat

memunculkan efek negatif bagi perusahaan ataupun para karyawan itu sendiri. Dampak negatif tersebut dapat berupa menurunnya produktivitas, kualitas kerja yang buruk, absensi, dan *turnover* (Dwiyanto & Amalia, 2014). Hasil penelitian Kristianingrum dkk. (2022) pada karyawan di PT. X menemukan individu dengan komitmen yang rendah menunjukkan kinerja yang buruk, menyatakan keinginan untuk keluar dari perusahaan, dan tidak memaksimalkan efektivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Hariyadi dan Soamole (2022) pada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kelapa Gading menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi performa yang berkaitan dengan pekerjaan seperti, produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan.

Sejumlah faktor yang berkontribusi pada tinggi rendahnya tingkat komitmen karyawan menurut Ma'rufi (2019), yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi. Faktor pengalaman organisasi merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan *perceived organizational support*, sehingga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan (Ma'rufi, 2019).

Menurut temuan Sholeh (2018) yang dilakukan pada karyawan BLU UIN Sunan Ampel Surabaya menunjukkan komitmen organisasi dan dukungan organisasi berhubungan secara positif dan signifikan. Ketika suatu organisasi mendukung kesejahteraan karyawannya, maka persepsi karyawan terhadap organisasi tersebut akan terpengaruh secara positif (Sholeh, 2018). Dukungan organisasi pada kesejahteraan karyawan membuat karyawan berpersepsi positif terhadap organisasi (Sholeh, 2018). Pekerja merasa bahwa kontribusi mereka terhadap pekerjaan dan pencapaian dihargai oleh perusahaan. Ketika pekerja

menghadapi kesulitan, perusahaan memberikan masukan untuk membantu pemecahan masalah. Pekerja yang secara konsisten mendapat bantuan dari perusahaan akan memutuskan untuk tetap menjadi anggota (Yusuf & Syarif, 2018). Hal ini menunjukkan bagaimana komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dapat diperkuat (Yusuf & Syarif, 2018). Seperti yang dikemukakan oleh Hashim dkk. (2021), terdapat hubungan saling ketergantungan antara organisasi dan karyawan, sehingga kontribusi dan tingkat komitmen kerja yang diberikan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan memandang organisasinya (Purnama, 2020). Organisasi perlu fokus pada pembangunan persepsi positif di kalangan pekerja, yang sering disebut sebagai *perceived organizational support* (Tjahyono & Christanto, 2017).

Perceived Organizational Support (POS) ialah pandangan yang dimiliki oleh karyawan terkait sejauh mana perusahaan siap membantu, merawat, dan mengakui pencapaian karyawannya bila diperlukan (Zhong dkk., 2016). Menurut Al-Omar dkk. (2019) dan Vardaman dkk. (2016), POS diartikan sebagai opini umum yang telah dikembangkan oleh karyawan tentang aturan dan pedoman perusahaan.

Efektivitas POS dapat terwujud jika organisasi memiliki pemahaman yang baik terhadap karakteristik karyawan, memberikan kepercayaan kepada mereka, menawarkan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja, memberikan dukungan dan bantuan saat diperlukan, serta memberikan panduan yang jelas selama pekerjaan dan ketika karyawan menghadapi kesulitan (Pratiwi & Muzzaki, 2021). Pendekatan ini dapat meningkatkan perasaan optimisme dan penghargaan pada pekerja, di antaranya adalah kebutuhan emosional dan sosial,

sehingga pekerja terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Caesens dkk., 2017).

POS merupakan hal krusial bagi perusahaan untuk diperhatikan sehingga memperkuat komitmen karyawan dalam organisasi (Kaswan, 2017). Selanjutnya dikatakan, POS yang positif dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dengan memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas, merasa puas dengan pencapaiannya, dan merasa gembira dalam bekerja (Kaswan, 2017). Hal ini dapat tercerminkan dalam hasil kerja yang lebih baik (Kaswan, 2017). Karyawan merasa sejahtera di tempat kerja ketika memandang dukungan organisasi yang positif, oleh karena itu mereka percaya bahwa organisasi mendukung, peduli, serta menghargai kontribusi mereka (Baliartati, 2016). Sementara pandangan buruk karyawan mengenai kapasitas organisasi untuk memenuhi harapan mereka berasal dari persepsi negatif mereka terhadap dukungan organisasi (Baliartati, 2016).

Perhatian yang diberikan oleh organisasi dengan sendirinya akan menimbulkan keterikatan antara karyawan dan organisasi yang kemudian membentuk komitmen organisasi (Darupaksi, 2021). Komitmen yang dimiliki oleh karyawan merupakan bentuk timbal balik dari dukungan yang diberikan organisasi sehingga karyawan merasa harus mampu memberikan perlakuan baik yang sama seperti yang organisasi berikan (Cahaya & Rahyuda, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan pada karyawan menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi (Agustian & Fitria, 2020; Cahayu & Rahyuda, 2019; Gustyana 2018); Kristiana, 2019). Bentuk dukungan organisasi seperti keadilan, dukungan atasan, penghargaan

organisasi dan kondisi kerja dinilai dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.

PT. X Rembang merupakan perusahaan swasta yang beroperasi di sektor *sawmill* dan *wood working*. Perusahaan ini diberi kewenangan khusus dalam pengolahan hasil hutan kayu menjadi berbagai produk kayu, baik dalam bentuk kayu gergajian maupun produk kayu jadi. Kewenangan ini diberikan melalui surat izin nomor: 188.3/1916 yang dikeluarkan pada tanggal 22 Agustus 2006. Surat izin ini menjadi landasan hukum bagi PT. X Rembang untuk menjalankan berbagai aktivitas pengolahan kayu dengan legalitas yang diakui oleh pemerintah. Sejak awal pendiriannya, PT. X Rembang telah memiliki beberapa tujuan strategis. Salah satu tujuan utamanya adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, sehingga dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran di wilayah tersebut. Selain itu, perusahaan ini juga bertujuan untuk mendapatkan nilai tambah dari hasil hutan kayu melalui pengolahan yang lebih lanjut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 3 orang karyawan dari PT. X Rembang, menunjukkan kecenderungan penurunan komitmen organisasi karyawan, sehingga terdapat penurunan efektivitas perusahaan. Hal ini ditandai dengan ketidakterlibatan karyawan pada perusahaan, tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan, dan sering mangkir atau tidak masuk kerja. Seringnya karyawan mangkir dari perusahaan membuat tingkat absensi pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan. Peningkatan tingkat absensi dapat menurunkan kinerja organisasi. Penurunan kinerja seorang karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya komitmen organisasi dari pihak karyawan (Kalsum dkk., 2022). Pobri

dan Aprilia (2021) mengemukakan jika rendahnya tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

Karyawan akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika hal ini terus berlanjut (Kalsum dkk., 2022). Kalsum dkk. (2022), menjelaskan bahwa kurangnya komitmen organisasi dapat berkontribusi terhadap pengurangan karyawan. Lemahnya keterikatan antara pekerja dan perusahaan menjadi penyebab utama terjadinya *turnover* (Gumelar, 2022). Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja tidak dapat ditumbuhkan oleh rendahnya tingkat kelekatan (Gumelar, 2022). Akibat hal tersebut, karyawan pada akhirnya ingin keluar dari perusahaan (Gumelar, 2022).

Perusahaan belum sepenuhnya memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan. Kondisi kerja yang tidak aman seperti kurangnya alat perlindungan yang lengkap di beberapa unit perusahaan mempengaruhi penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan perusahaan. Selain itu, kurangnya pengembangan karir di perusahaan disebabkan oleh tidak adanya peluang untuk pertumbuhan profesional atau promosi membuat karyawan merasa stagnan dalam karir mereka. Ketidakpastian ekonomi juga menjadi faktor signifikan, terutama karena industri kayu dipengaruhi oleh fluktuasi pasar dan perubahan kebijakan. Hal ini menciptakan ketidakpastian ekonomi baik bagi perusahaan maupun karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Sebagai perusahaan yang mengalami persaingan ketat di bidang manufaktur, karyawan PT. X Rembang seharusnya mampu menunjukkan komitmen organisasi

yang tinggi agar dapat berkontribusi pada penciptaan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional, sehingga meningkatkan kepercayaan pasar dan memperluas peluang ekspor.

POS yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan kinerja karyawan (Ardhanari & Budiani, 2017). POS yang positif dapat menciptakan komitmen organisasi. Komitmen pada pekerja mampu membangun keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Putra dan Puspitadewi (2018) pada karyawan di PT. Karya Manunggal Jati, menunjukkan bahwa POS dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan, dimana tingginya komitmen organisasional seorang karyawan, mempengaruhi positifnya ia memandang organisasinya mendukungnya, begitupun sebaliknya. Demikian dengan pendapat dari penelitian Rusmalia dan Asih (2017) pada karyawan di CV Wahyu Jaya Semarang, menyatakan bahwa POS dan komitmen organisasi berkorelasi positif dan signifikan. Pendapat serupa juga diungkapkan dalam penelitian Pratiwi dan Muzzaki (2021) pada karyawan di PT. Panca Mitra Multi Perdana bagian produksi, ditemukan korelasi positif dan signifikan antara POS dengan komitmen organisasi, di mana karyawan akan mempertahankan posisinya di perusahaan apabila persepsi mereka semakin positif.

Hal berbeda ditemukan dalam penelitian Laela (2019) pada karyawan di PT. Gunung Putri Perkasa menunjukkan POS tidak berhubungan signifikan terhadap komitmen organisasi. Serupa dengan hasil penelitian Purnami (2017) pada

karyawan perusahaan pelayanan jasa, menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai *perceived organizational support* dan komitmen organisasi juga menggunakan populasi pekerja kantoran yang mayoritas bekerja di dalam ruangan (Kurniawan & Sukoco, 2023; Suhardi, 2021; Amalia, 2020). Penelitian sebelumnya juga banyak dilakukan pada setting perbankan (Mustikawati, 2015), selain itu penelitian juga dilakukan pada setting pendidikan (Hanasya, 2016), dan perhotelan (Hikmah, 2017), sehingga belum pernah dilakukan penelitian dalam industri kayu.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti merasa tertarik dan melihat terdapat urgensi untuk dilakukan penelitian hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi. Terdapat gap permasalahan antara hubungan kedua variabel yang masih inkonsisten membuat peneliti ingin mengangkat topik permasalahan ini. Penelitian ini perlu untuk dilakukan guna optimalisasi hasil serta meninjau dukungan organisasi yang harus diberikan perusahaan sehingga mampu memperbaiki komitmen organisasi karyawan di instansi yang bersangkutan. Selain itu, penelitian ini didasarkan oleh perbedaan industri yang difokuskan peneliti sebelumnya serta dukungan dalam organisasi yang memungkinkan mendapatkan hasil yang berbeda dari hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi. Kelompok dalam populasi penelitian ini bekerja di lapangan, sehingga memungkinkan mendapatkan hasil yang berbeda dari kelompok populasi yang bekerja di dalam ruangan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara POS dengan komitmen organisasi karyawan PT. X Rembang?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas yakni “untuk mengetahui apakah ada hubungan antara POS dengan komitmen organisasi karyawan PT. X Rembang”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua sisi yaitu:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memajukan pemahaman mengenai psikologi industri dan organisasi. Temuan penelitian ini, secara umum, dapat memberikan gambaran luas mengenai komitmen dan dukungan organisasi.

2. Praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan membantu karyawan untuk memahami dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Karyawan yang yakin bahwa mereka didukung organisasi cenderung merasa lebih nyaman di lingkungan kerja dan dapat berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan yang ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan POS.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi panduan untuk penelitian di masa depan, khususnya berkenaan dengan POS dan komitmen organisasi.