

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
PT. ARIES PUTRA BETON**

Nisa Fadhillah Mumtaz¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

nisafadhillahmumtaz@gmail.com

ABSTRAK

Pekerjaan akan menjadi lebih produktif jika karyawan merasakan kepuasan kerja dan dukungan organisasi. Hal tersebut akan membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Aries Putra Beton. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif korelasional dan pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Populasi penelitian adalah 153 karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun. Alat ukur yang digunakan untuk mengambil data adalah *Perceived Organizational Support Questionnaire* (POSQ) (33 item, $\alpha = 0.916$) dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) (32 item, $\alpha = 0.911$). Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 111 karyawan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.687 dengan nilai signifikansi $p < 0.001$. Analisis data penelitian menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Sumbangan efektif yang diberikan *perceived organizational support* terhadap peningkatan kepuasan kerja adalah 47,2%.

Kata kunci: *perceived organizational support*; kepuasan kerja; karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES AT PT. ARIES PUTRA BETON

Nisa Fadhillah Mumtaz¹, Unika Prihatsanti¹

¹Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

nisafadhillahmumtaz@gmail.com

ABSTRAK

Work will become more productive when employees experience job satisfaction and organizational support. These factors help organizations achieve their goals. This study aimed to examine the relationship between perceived organizational support (POS) and job satisfaction among employees of PT Aries Putra Beton. The research employed a quantitative correlational method with proportionate random sampling. The study population consisted of 153 employees with a minimum tenure of three years. The instruments used were the Perceived Organizational Support Questionnaire (POSQ) (33 items, $\alpha = 0.916$) and the Job Satisfaction Survey (JSS) (32 items, $\alpha = 0.911$). A total of 111 employees participated in this study. Simple regression analysis revealed a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.687 with a significance level of $p < 0.001$. The results indicate a significant positive relationship between perceived organizational support and job satisfaction, thus supporting the proposed hypothesis. This means that the higher the perceived organizational support, the higher the job satisfaction, and vice versa. The effective contribution of perceived organizational support to job satisfaction was found to be 47.2%.

Keywords: *perceived organizational support; job satisfaction; employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sektor infrastruktur di masa mendatang membutuhkan beton untuk mendukung terwujudnya pembangunan. Pada tahun 2015, didasarkan dalam data Asosiasi Perusahaan Pracetak dan Prategang Indonesia atau AP3I, menunjukkan bahwa kapasitas industri beton menyentuh 25,45 juta ton atau kurang lebih 18,60 persen dari jumlah nilai pekerjaan beton nasional. Kapasitas industri beton ditargetkan oleh Ditjen Bina Konstruksi Kementrian PUPR yaitu menyentuh angka 41 juta ton atau kurang lebih 30 persen (Kemen PUPR, 2016). Melalui pembangunan infrastuktur menunjukkan terdapat hasil pertumbuhan daya saing nasional dan pertumbuhan ekonomi. Pembina jasa konstruksi, yaitu Direktorat Jendral Bina Konstruksi Kementrian PURP memberikan dorongan pemberdayaan kontraktor di dalam negeri. Banyaknya kebutuhan pada sektor konstruksi saat ini maupun masa mendatang menuntut sektor untuk dapat beradaptasi, bertransformasi, dan berkolaborasi (Kemen PUPR, 2024).

Pada bidang konstruksi salah satunya adalah perusahaan adalah PT Aries Putra Beton. Perusahaan ini bergerak pada bidang pengolahan beton dan telah berkontribusi selama puluhan tahun. Didirikan oleh para tenaga ahli dan telah berpengalaman di bidangnya. Beriringan dengan bertambahnya tuntutan pembangunan, PT Aries Putra Beton terus dituntut untuk selalu memproduksi beton dengan daya saing tinggi serta memiliki kualitas baik dipasaran. Selain itu, PT Aries

Putra Beton juga perlu memberikan kebutuhan beton-beton sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh proyek tergantung dengan kondisi serta keadaan proyek. Berbagai produk ditawarkan dengan memperhatikan kualitas beton yang dihasilkan dan dikerjakan oleh karyawan-karyawan yang ahli dalam bidang ini sehingga menghasilkan beton yang baik untuk dapat digunakan.

Sebuah pekerjaan akan dapat terselesaikan oleh karyawan dengan baik jika memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan banyak terlibat dengan organisasi serta menunjukkan tingginya semangat kerja (Krisnaldy dkk., 2019; Sunarta, 2019). Karyawan sebagai salah satu penggerak perusahaan dan kualitas sumber daya manusia menjadi cerminan kualitas perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam menghasilkan produk beton berkualitas (Saputra, 2022).

Kepuasan kerja harapannya dapat memaksimalkan kinerja yang dilakukan karyawan sehingga mendapatkan hasil yang baik dan optimal (Mariska, 2018). Kepuasan kerja menjadi variabel sikap yang menggambarkan perasaan seseorang berkaitan keseluruhan pekerjaan dan bermacam aspek dalam pekerjaan. Melalui kepuasan kerja akan dapat diamati bahwa karyawan merasakan kepuasan (menyukai) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) mengenai pekerjaan mereka. Berdasarkan evaluasi karakteristik yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan menentukan munculnya perasaan positif jika individu tersebut merasakan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2024; Spector, 2012, 2022).

Pendukung keberhasilan organisasi dapat ditentukan salah satunya berdasarkan kepuasan kerja. Pada karyawan sebuah organisasi yang merasakan kepuasan mengenai pekerjaan serta lingkungan tempatnya bekerja akan memberikan pelayanan yang optimal (Kristinanda & Priyatama, 2023). Tugas dan lingkungan pekerjaan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan akan merasakan pula persamaan terhadap organisasi dan ikut terlibat dengan aktivitas yang berada di organisasi (Maryani, 2018).

Keseluruhan perasaan baik suka maupun tidak suka terhadap pekerjaan merupakan penjelasan dari kepuasan kerja. Setiap karyawan menginginkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Terdapat kecenderungan lebih tahan berada di tempat kerja jika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja. Selain itu, karyawan akan cenderung berkomitmen untuk membantu organisasi mencapai sebuah tujuan. Atasan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, misalnya menjadikan pekerjaan menarik, gaji yang adil, dan menjaga komitmen serta motivasi karyawan. Kondisi tersebut dapat muncul karena karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung tidak berupaya serius dalam upaya mewujudkan tujuan dari organisasi (Onyebuchi dkk., 2019).

Organisasi akan mendapatkan keuntungan dari tingginya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam jangka waktu yang panjang. Situasi tersebut dikarenakan karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan perilaku produktif dalam bekerja, kinerja organisasi lebih efektif, tingkat absensi menurun, dan *turnover* menurun (Sari, 2019). Tingkat kepuasan kerja tinggi yang dirasakan karyawan akan memunculkan kinerja lebih baik. Hal ini juga didukung dengan

adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Ketika karyawan menilai organisasi berlaku adil dalam menyerahkan penghargaan, akan menjadikan karyawan merasa puas kemudian kinerja lebih baik akan tercipta. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan membantu mengurangi terjadinya *turnover* pada sebuah organisasi dan sebaliknya, jika karyawan merasakan ketidakpuasan akan timbul kemungkinan yang tinggi terjadinya *turnover* pada karyawan. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja merupakan hal penting dalam terjadinya *turnover*. Sebuah organisasi menginginkan tingkat *turnover* yang rendah pada karyawan dikarenakan besarnya biaya pelatihan, kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman, dan hilangnya pengetahuan karyawan (Luthans, 2011). Penghargaan atau apresiasi layak perlu diberikan organisasi agar semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan tetap terjaga dalam tingkat tinggi (Nuraldy dkk., 2021).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet (2022) yang melibatkan 17,623 responden menyatakan bahwa terdapat sebanyak 73% menyatakan tidak puas terhadap pekerjaan yang ditekuninya sehingga memberikan dampak serius yaitu menurunnya produktivitas. PT Aries Putra Beton terus berusaha memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya sehingga karyawan dapat mempertahankan kinerjanya. Upaya yang dilakukan terwujud dalam pemberian gaji, bantuan transportasi, asuransi, dan lingkungan kerja yang aman. Berdasarkan diskusi dengan SPI HRD PT Aries Putra Beton diketahui bahwa terdapat masukan dari sejumlah karyawan yang telah lama berkarier perihal gaji yang diberikan perusahaan. Selain itu, pembagian tugas di lapangan sering kali tumpang tindih, meskipun sebelumnya telah ditetapkan dengan jelas sehingga berpotensi

mengganggu produktivitas dalam kerja. Dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan akan cenderung berada pada tingkat rendah jika permasalahan tersebut tidak ditangani. Jika situasi tersebut terjadi terus-menerus akan memunculkan ketidakpuasan pada karyawan. Jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja atau tingkat kepuasan kerjanya rendah maka akan memberikan dampak bagi organisasi seperti menurunnya semangat. Adanya penurunan semangat akan berpengaruh pada hasil kerjanya, menurunnya moral kerja, layanan yang diberikan akan terganggu, bahkan hingga muncul mogok untuk bekerja. Selain itu, kemungkinan timbul kerugian nyata bagi organisasi akibat ketidakpuasan kerja karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan dan mengantisipasi terjadinya hal tersebut. Situasi tersebut perlu ditangani dengan cepat dan tepat dikarenakan kondisi organisasi akan semakin memburuk jika terlambat atau salah dalam menangani ketidakpuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Sunarta, 2019).

Munculnya kepuasan kerja terhadap sebuah organisasi pada diri masing-masing karyawan berasal dari rasa percaya bahwa organisasi dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan serta perlakukan adil bagi karyawan dari organisasi tersebut (Sari, 2019). Adanya kepuasan kerja akan meningkatkan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu menunjukkan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan keterikatan kerja serta dapat meningkatkan produktivitas (Kristinanda & Priyatama, 2023; Kusasi, 2012).

Terdapat faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja, diantaranya faktor *work-life balance*, pengembangan karier, beban kerja, budaya

organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi (Akhmal dkk., 2019; Barus, 2022; Foenay dkk., 2023; Hidayah & Litfiana, 2024; Hidayati & Mulyana, 2021; Irmadani & Izzati, 2024). Faktor penting yang dapat dimunculkan oleh organisasi agar terciptanya kepuasan kerja salah satunya adalah *perceived organizational support* dengan mendukung kesejahteraan bagi karyawan (Sari, 2019). *Perceived organizational support* termasuk faktor organisasional yang membentuk kepuasan kerja. Mengaitkan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja melalui penelitian ini berupaya memahami lingkungan kerja organisasi terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja. *Perceived organizational support* telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Selama beberapa tahun terakhir, beberapa penelitian membahas mengenai *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja (Amaradipta dkk., 2022; Hidayah & Litfiana, 2024; Sari, 2019; Sholikhah & Mulyana, 2022). Keberadaan *perceived organizational support* akan memunculkan motivasi pada karyawan yang kemudian membentuk kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alam dkk. (2022) menunjukkan bahwa adanya hubungan berurutan dari *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dengan meningkatkan *perceived organizational support*. Memahami kebutuhan karyawan, memberikan dukungan secara konsisten, dan menghargai kontribusi mereka akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa diperhatikan maka kepuasan akan

meningkat. Hal ini akan membantu perusahaan mencegah keinginan karyawan untuk berpindah (Tamundong & Caballero, 2024).

Terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, dimana hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja (Hayati, 2020). Penelitian yang dilakukan Hayati (2020) menemukan bahwa *perceived organizational support* tidak dapat memberi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan tidak adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Loliyani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan *perceived organizational support* yang diberikan oleh perusahaan tidak memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Perceived organizational support merupakan sebuah persepsi yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana sebuah organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Organisasi yang memberikan perlakuan baik terhadap karyawannya akan memberikan dorongan bagi karyawan agar memberikan balasan dengan membantu meringankan organisasi agar tercapainya tujuan serta menumbuhkan keyakinan bahwa kontribusi yang diberikan akan dihargai. Karyawan akan memiliki motivasi yang berorientasi positif terhadap perusahaan serta lebih banyak terlibat dalam membantu organisasi jika merasakan *perceived organizational support*

(Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Selama menjalani pekerjaan, karyawan akan menunjukkan sikap yang dihasilkan karena persepsinya mengenai pekerjaannya, baik itu sikap yang positif, maupun sikap negatif. Hal ini kemudian merujuk pada kepuasan kerja masing-masing karyawan. Penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja masing-masing karyawannya (Septiani & Wijono, 2022).

Karyawan memiliki keyakinan bahwa usaha keras mereka akan dihargai dengan adil dan tidak perlu khawatir bahwa perusahaan akan mengambil keuntungan dari kerja mereka (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Produktivitas karyawan akan meningkat jika organisasi memenuhi kebutuhan dan menghargai kinerja karyawan (Amaradipta dkk., 2022). Pada karyawan yang merasakan *perceived organizational support* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini karena fasilitas dan kontribusi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama (Marbun & Jufrizen, 2022). Organisasi yang memberikan dukungan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, bahkan dalam masalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, akan membantu meningkatkan kepuasan kerja. Bantuan yang memiliki hubungan dengan kehidupan sehari-hari karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Muzakki & Heryyanto, 2022).

Pada *Social Exchange Theory* (SET) menjelaskan karyawan yang merasakan dukungan organisasi cenderung merasa berkewajiban dan berusaha membalas dengan bekerja lebih keras untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

Motivasi yang tinggi akan muncul pada karyawan yang merasakan dukungan organisasi untuk memberikan kinerja positif kepada organisasi dan ingin membantu organisasi. Selain itu, pada SET juga menjelaskan ketika karyawan dan organisasi mempunyai hubungan yang saling percaya dan menguntungkan, karyawan akan menjadi lebih fokus bekerja demi memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan keberjalanan sebuah organisasi. Tujuan-tujuan yang ingin diraih oleh organisasi akan dapat terwujud berjalan beriringan dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan-karyawan organisasi tersebut. Baiknya produktivitas kinerja ditunjukkan oleh karyawan yang merasakan kepuasan kerja. Organisasi dapat berupaya untuk memunculkan dan agar tercipta kepuasan kerja salah satunya dengan memberikan dukungan organisasi atau *perceived organizational support* kepada karyawan-karyawannya. Penelitian yang berkaitan dengan kedua variabel telah banyak diteliti sebelumnya namun masih ditemukan inkonsistensi hubungan diantaranya. Oleh karena itu, sesuai dengan pemaparan peneliti bahwa terdapat kecenderungan karyawan akan berada pada kepuasan kerja tingkat rendah jika permasalahan tidak segera ditangani. Penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan hasil penelitian dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dengan meningkatkan *perceived organizational support*, maka peneliti ingin menguji secara empirik mengenai apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Aries Putra Beton.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan kepuasan kerja pada karyawan PT Aries Putra Beton?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja karyawan PT Aries Putra Beton.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan membantu dalam kontribusi perkembangan riset mengenai *perceived organizational support* dan kepuasan kerja di Indonesia serta memperkaya referensi literatur dalam disiplin ilmu psikologi, khususnya berkaitan dengan hubungan kedua variabel.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian dapat memberikan serta menambah pemahaman mengenai hubungan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja pada karyawan sehingga terhindar dari ketidakpuasan kerja.

b. Bagi Instansi

Penelitian dapat berkontribusi menjadi sumber informasi berkaitan *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja, sehingga jika diperlukan dapat mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dengan optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang telah diperoleh dalam penelitian dapat bermanfaat sebagai tambahan acuan dan referensi baru ketika mengkaji atau meneliti topik mengenai *perceived organizational support* dan kepuasan kerja.