

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BLORA

Vania Mustika Sari, Anggun Resadasari Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Soedarto, SH., Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

[vaniamustika.sari@gmail.com](mailto:vaniemustika.sari@gmail.com)

Abstrak

Kebahagiaan di tempat kerja yang dialami pegawai tergantung pada persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh instansi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai negeri sipil. Populasi dari penelitian berjumlah 116 pegawai berstatus sebagai pegawai negeri sipil yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora dengan rentang usia 20 – 58 tahun dimana sampel penelitian dilakukan kepada 86 pegawai. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* sebagai teknik sampling. Alat ukur yang digunakan yakni skala kebahagiaan di tempat kerja sebanyak 55 aitem ($\alpha=0,967$) dan skala *perceived organizational support* sebanyak 43 aitem ($\alpha=0,961$). Data yang didapatkan dianalisis dengan uji statistik non-parametrik *Spearman-Rho* dengan hasil angka koefisien sebesar 0,757 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kebahagiaan di tempat kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora memiliki tingkat *perceived organizational support* dan kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih jauh dengan populasi subjek yang lebih luas seperti honorer dan pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: *perceived organizational support*; kebahagiaan di tempat kerja; pegawai negeri sipil

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND HAPPINESS AT WORK AMONG EMPLOYEE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF BLORA REGENCY

Vania Mustika Sari, Anggun Resadasari Prasetyo

Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Soedarto, SH., Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

vaniemustika.sari@gmail.com

Abstract

Happiness at work experienced by employees depends on the perception of organizational support provided by the organization. This study was conducted with the aim of knowing the relationship between perceived organizational support and happiness at work in civil servants. The population of the study amounted to 116 employees with the status of civil servants working at the Regional Secretariat of Blora Regency with an age range of 20 - 58 years where the research sample was conducted on 86 employees. This study used simple random sampling as a sampling technique. The measuring instrument used is the workplace happiness scale with 55 items ($\alpha = 0.967$) and the perceived organizational support scale as many as 43 items ($\alpha = 0.961$). The data obtained were analyzed by non-parametric Spearman-Rho statistical test with the results of a coefficient of 0.757 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). From this value, it can be interpreted that the higher the perceived organizational support, the higher the happiness at work that is owned by the employees. The results of the research conducted prove that there is a positive relationship between perceived organizational support and happiness in the workplace for civil servants at the Regional Secretariat of Blora Regency. Employees of the Regional Secretariat of Blora Regency have a high level of perceived organizational support and happiness in the workplace. Future researchers can study further with a wider subject population such as honorary and civil servants.

Kata Kunci: perceived organizational support; happiness at work; civil servant

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah perangkat sosial yang tercakup dalam beberapa orang yaitu bisa dua individu ataupun lebih, terkoordinasi dengan jelas, serta memiliki serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008). Tujuan yang disebutkan di atas bisa diwujudkan dengan terdapatnya sumber daya manusia (SDM) yang layak. SDM berperan penting bagi keberjalanan suatu instansi atau perusahaan. Yudiani (2017) mengatakan adanya konsepsi yang bisa diketahui berdasarkan *discretionary effort* yaitu keterlibatan kerja pegawai dimana pegawai yang mempunyai opsi, pegawai dengan tindakannya untuk keperluan suatu organisasi. Tentu hal tersebut bersifat positif sebagaimana karyawan akan merasa antusias ketika melakukan pekerjaan serta adanya rasa keterikatan diri pada pekerjaan dan perusahaan yang ditempati. Menurut Robbins & Judge (2015) organisasi bergantung pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dalam upaya keberhasilan menggapai tujuan.

Dalam instansi pemerintahan terdapat pegawai negeri sipil (PNS) serta pegawai non PNS. PNS merupakan sumber daya manusia sebagai pelaksana sistem pemerintahan. Menurut Gatot dalam (Nugroho, 2017), PNS ialah orang yang sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada aturan undang-undang yang diakui, dilantik oleh pejabat yang sesuai dengan wewenangnya dan diberikan tanggung jawab untuk mengemban jabatannya sebagai pejabat dalam negeri. PNS dituntut untuk kerja secara efisien, efektif, dan harus memiliki disiplin kerja yang baik karena untuk melaksanakan tugas-tugas diperlukan efisiensi waktu supaya hasil yang diperoleh dapat maksimal. Sehingga instansi yang bersangkutan mendapat nilai yang baik atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. PNS yang bekerja di instansi bidang pelayanan publik dituntut meningkatkan kualitas kemampuan

dan administrasi pemerintahan terkait dengan adanya kemajuan teknologi. Terdapat wujud layanan yang datang dari birokrasi publiknya seperti halnya layanan jasa, barang, serta perizinan ataupun administrasi (SK Menpan Nomor 81 tahun 1983). Selain perbedaan bentuk layanan, pegawai memiliki perbedaan karakteristik yang harus dipahami oleh instansi yang berguna untuk melihat kinerja dan tanggung jawab pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Blora merupakan instansi pemerintahan yang bertugas sebagai pembantu Bupati untuk menyusun program serta dan mengkoordinasi administratif atas keterlaksanaan tanggung jawab layanan administratif serta Perangkat Daerah. Sekretariat Daerah fungsinya sebagai koordinator untuk menyusun program-program kedaerahan, sebagai koordinator dalam hal melaksanakan program daerah, layanan untuk membina ASN ataupun aparatur sipil negara serta layanan administratif di lembaga daerah. Tugas serta fungsinya tersebut bisa dikatakan cukup berat karena seluruh instansi daerah mengkoordinasikan administrasi kepada Sekretariat Daerah

Tuntutan ini dilakukan oleh pegawai pemerintahan di Kabupaten Blora. Peneliti melakukan penggalian data awal tentang tuntutan pekerjaan dan dampaknya terhadap para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. Penggalian data juga mengeksplorasi tentang bagaimana gambaran dukungan organisasi serta kebahagiaan bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. Berdasarkan keterangan yang diperoleh, lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Blora memiliki lingkungan kerja yang saling mendukung, saling terbuka, dan kerjasama yang lancar antara atasan dan bawahan. Hal-hal tersebut menunjang produktivitas pegawai dalam bekerja, merasa nyaman dan senang apabila telah menyelesaikan tugas sesuai tujuan meskipun beban pekerjaan sedang padat, hubungan antara pegawai dengan rekan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Blora sangat baik, antar rekan kerja saling bekerjasama dan atasan mereka memberikan arahan saat konsultasi sehingga terjadi hubungan timbal balik yang positif. Selain itu, pegawai merasa bangga bisa bekerja dan menjadi bagian dari Sekretariat

Daerah Kabupaten Blora karena reputasi instansi yang dinilai bergengsi di kalangan PNS. Sehingga untuk kesimpulannya suasana kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Blora cukup nyaman serta menyenangkan atas hubungan baik antar rekan kerja hingga atasan dan fasilitas yang diberikan instansi sudah cukup baik.

Hasil yang dapat disimpulkan dari wawancara yang telah dilakukan, pegawai merasa senang dan nyaman bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. Pegawai juga merasa bangga terhadap pekerjaannya saat ini. Pernyataan tersebut mengarah kepada kebahagiaan di tempat kerja dimana pegawai merasakan emosi positif di tempat kerja. Perasaan senang, nyaman, dan bangga ini dikarenakan terdapat dukungan organisasi secara moril dan materil yang baik yang diberikan oleh instansi. Seperti halnya ruangan yang layak, jaringan internet memadai, kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai serta jalinan emosional yang masih terjaga di antara atasan dengan rekan kerja.

Survei oleh JobStreet.com dan jobsDB dari Juli – Agustus 2017 dilakukan dengan menyertakan subjek pencari lowongan kerja aktif dari beraneka usia, pangkat posisi sampai dengan uraian industri pekerjaan. Dari hasil survey, 71 dari 100 orang di Indonesia memberikan pernyataan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya sekarang ini. *Happiness Index Survey* menjumpai terdapat 3 faktor penting yang memmpengaruhi karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, yaitu tempat kerja, teman kerja dan nama baik perusahaan. Kurangnya pengembangan karir, kepemimpinan dan pelatihan di perusahaan membuat karyawan merasa kurang bahagia. Sharifzadeh dan Almaraz (2014) mengatakan pentingnya kebahagiaan di tempat kerja yaitu dikarenakan produktivitas dalam bekerja dapat meningkat apabila pegawai merasa bahagia.

Pryce dan Jones (2010) mengatakan kebahagiaan dalam bekerja atau rasa bahagia ketika berada di lokasi bekerja adalah rasa yang membangun yang dipunyai seseorang pada

setiap bekerja, hal ini dikarenakan setiap orang memahami, memberikan pengaruh serta melakukan pengelolaan terhadap dunia kerja dan membuat bisa mengoptimalkan hasil kerja serta memberi perasaan puas untuk diri pribadinya ketika melakukan pekerjaan. Perasaan yang bahagia ketika berada di lokasi bekerja merupakan perasaan antusias terhadap apa yang harus dikerjakan, bersemangat untuk memulai hari dengan bekerja, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, beberapa ditandai dengan kebersediaan menggantikan jadwal kerja rekannya jika dibutuhkan, bekerja untuk beberapa proyek lain yang bersampingan yang bertujuan untuk meningkatkan tempat kerja, produk, dan pelayanannya terhadap pekerjaan (Diener dan Diener, 2008). Bahagia di tempat kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan positif secara subjektif yang dirasakan individu dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja.

Dampak cukup besar dari pegawai yang merasa bahagia (Alipour, 2012; Januwarsono 2015; Stoia, 2016) yaitu dimana pegawai yang bahagia dapat mencapai tujuan dan tantangan dengan kecepatan yang lebih tinggi dari pegawai yang merasa kurang senang, lebih produktif, lebih jarang absen, memiliki energi 180% lebih banyak daripada staf yang tidak senang, lebih terlibat dengan rekan kerja, lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, memiliki rasa hormat, lebih efisien dan efektif dan lebih percaya diri. Sebaliknya, ketidakbahagiaan di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas organisasi dan juga meningkatkan tingkat ketidakhadiran di tempat kerja (Fereidouni, Najdi, dan Amiri, 2013; Stoia, 2016)

Kebahagiaan di tempat kerja bisa terwujud apabila terdapat kualitas kehidupan dalam pekerjaan yang baik karena menurut Wright, Cropanzano, dan Bonett (2007; Aprilia & Resdasari, 2019) bahwa pegawai yang sejahtera akan merasakan kepuasan dan menikmati dengan nyaman pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Payne & Cooper (2001), beberapa hal yang dapat mewujudkan rasa bahagia ketika berada di lokasi bekerja yaitu dengan memberikan kesejahteraan pegawai seperti gaji, karir, pujian, dan dukungan sosial yang dapat membentuk iklim organisasi yang baik. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa dukungan sosial

seperti mempunyai jalinan sosial yang mendukung terhadap individu lainnya yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan kebahagiaan seseorang (Wulandari & Widyastuti, 2010; Chaiprasit & Santidhirakul, 2011). Dukungan sosial bisa berupa kenyamanan fisik maupun psikologis yang didapat dari orang lain (Baron & Bryne, 2005). Dalam dunia kerja, dukungan sosial dapat diperoleh dari rekan kerja dan dukungan organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja bisa ditumbuhkan dengan salah satu cara yaitu memberikan dukungan organisasi. Seperti apa dukungan sosial dalam organisasi bergerak lebih baik atau tidak dapat dilihat dari *perceived organizational support*. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan Wardiana (2018), Terdapat hasil pengaruh positif yang terjadi diantara *perceived organizational support* dengan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian tersebut menggunakan subyek 129 pegawai dengan karakteristik generasi Y yaitu dengan rentan usia 21-41 pada tahun 2018. Hasil penelitian tersebut menggunakan subjek dengan karakteristik yang kurang luas karena hanya dilakukan kepada generasi Y saja dan memungkinkan adanya perbedaan hasil ketika subjek merupakan generasi yang lebih banyak. Menurut McGonagle (2015) terdapat korelasi positif antara *perceived organizational support* (prosedural serta keadilan interaksional, pemberian motivasi serta penghargaan yang diberikan oleh atasan ataupun dalam hal bekerja yang lainnya) dengan kepuasan kerja, *mood* positif, komitmen afektif, kemauan agar mempertahankan diri, mampu untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan serta *turnover intention*.

Perceived Organizational Support diartikan sebagai seberapa besar pegawai yang beranggapan bahwasanya perusahaan memberikan penghargaan atas jasa serta perhatian terhadap pegawai (Colakgulu, Culha & Atay, dalam Waileruny, 2014). *Perceived Organizational Support* yang diakui sebagai cagaran bahwasanya perusahaan yang hendak mempersiapkan pertolongan untuk mengatasi sebuah tugas dengan efektif dan ketika menemui keadaan yang penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger dalam (Man, Grace Susilowati; Hadi, Cholichul, 2013)). *Perceived organizational support* yang biasanya disebut POS adalah sudut

pandang perilaku organisasi positif dimana karyawan merasakan perhatian, mendapat kepercayaan serta mendapat dukungan dari organisasi, sehingga timbul kesediaan karyawan untuk selalu mempertahankan dirinya terhadap perusahaan serta menaikkan hasil kerja jasa yang optimal (Lin, 2014 dalam (Meiwintar, 2016)). POS dapat membawa dampak positif untuk organisasi, diantaranya yaitu dapat membawa organisasi menuju kesuksesan, dan menurunkan tingkat pengunduran diri pada karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Beberapa pengertian yang dijabarkan di atas untuk kesimpulannya mengenai persepsi dukungan organisasi merupakan pemikiran dari para pegawai atas perusahaan yang menghormati kinerja pegawai serta memberikan perhatian lebih atas keadilan serta kemakmuran para pegawai.

Persepsi pegawai terkait dukungan organisasi dirasa mampu menciptakan seberapa bahagia pegawai di tempat kerja sehingga hal ini mengarah kepada *perceived organizational support*. Khoiriyah, Sari & Widiana (2020) mengatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan. Dengan adanya hasil penggalan data awal itulah, maka penelitian ini meneliti tentang *perceived organizational support* dengan kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan hal yang sudah dijelaskan tersebut, sehingga penulis merasakan adanya ketertarikan guna mempraktekkan kajiannya dengan tujuan agar dapat diketahui keterkaitan POS dan kebahagiaan di tempat bekerjanya untuk pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan apa yang disampaikan pada penjelasan diatas, sehingga untuk penentuan persoalannya atas kajian ini yaitu “Bagaimana hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Kebahagiaan di tempat kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Blora”.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang disampaikan pada perumusan permasalahan, tujuannya untuk kajian ini yaitu agar dapat dibuktikan secara empirik dan melihat hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini dari aspek teoritisnya memiliki manfaat guna memberikan informasi tentang hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora serta memberikan masukan untuk pengembangan psikologi yaitu untuk organisasi serta unit psikologisnya. Maka yang dihasilkan dari kajian ini berguna dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk kajian, baik yang sudah ada sebelumnya maupun penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Yang menjadi harapan atas terselesaikannya kajian ini dari aspek praktisnya adalah dapat mengakomodasi untuk memberi informasi atas atau Penelitian ini secara praktis diharapkan mampu memberikan informasi terhadap pegawai instansi terkait tentang *Perceived Organizational Support* dengan Kebahagiaan di tempat kerja.

a. Bagi penulis

Untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan dan hubungan antara dua variabel yaitu *Perceived Organizational Support* terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Blora

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora agar dapat memberikan dukungan kepada pegawai sehingga meningkatkan tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja.