

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA UTAMA

Muhammad Eirsyah Nusa Putra¹⁾, Anoesyirwan Moeins²⁾, Kasmir³⁾

¹ Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan Bogor

² Universitas Persada Indonesia Yai Jakarta

³ Universitas Mercu Buana Jakarta

email: Eirsyah@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational support and work attitudes on work productivity of PT. Prime Prima. The research method used in this study is a survey method with a correlational approach, which is a research method designed to obtain information about the relationships between different variables in one population. The instrument used in this study consisted of questionnaires for each variable that was valid and reliable. The results of the study show that 1) Organizational support has a positive and significant effect on employee work productivity, meaning that the higher the organizational support provided, the more work productivity of employees will increase. 2) An effective work attitude has a positive and significant effect on employee work productivity, meaning that the better the work attitude that employees have, the employee's work productivity will increase. 3) Organizational support and work attitudes together have a positive and significant effect on employee work productivity, meaning that the higher the organization's support and the better the work attitude that is owned, then the work productivity of employees will increase.

Keywords: *Work Productivity, Support Organization, Attitude Work*

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja terus berubah dengan ketat dan mendatangkan tantangan kerja yang harus dihadapi dengan baik yang menghasilkan banyak organisasi dan juga menghasilkan peluang kerja yang besar. Lingkungan bisnis dalam sebuah perusahaan tidak ada yang bersifat statis dikarenakan semua penataannya pasti mengalami perubahan. Perubahan muncul karena tren baru di pasar global, ketidakstabilan politik, perubahan ekonomi dan kemajuan teknologi (Porter, 2000). Perubahan ini terus menerus dapat menyebabkan kegagalan atau kesuksesan dari sebuah organisasi. Untuk mengatasi tantangannya, organisasi harus meningkatkan efisiensi atau kinerja dengan mengurangi biaya kerja, berinovasi produk baru dan, meningkatkan kualitas dan produktivitas produk asli mereka melalui memberikan dukungan organisasi yang memadai.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:701) dukungan organisasi mengacu

pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hakkak dan Ghodsi (2013) mendefinisikan dukungan organisasi (organization support) sebagai semacam dukungan atau kerja sama yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Rhoades dan Eisenberger et al., (2002) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai

kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Pada PT. Prima Utama terdapat indikasi kurang adanya dukungan organisasi antara lain; penghargaan kontribusi perusahaan sangat kurang terhadap karyawan yang memiliki produktivitas yang baik, karyawan yang rajin maupun tidak rajin tetap dihargai sama sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengurangi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, selain itu dapat di contohkan mengenai bidang sarana dan prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan seperti tempat ibadah kurang memadai serta kantin yang tidak nyaman. Apabila dukungan yang dirasakan karyawan kurang memadai, maka karyawan akan memberikan pelayanan yang kurang maksimal terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya sama-sama dibangun tidak tercapai.

Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades et al., 2002).

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan sikap yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan termasuk variabel yang tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor diantaranya dukungan (support). Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan itu sendiri adalah dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan positif dari

pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja (Shaam et al., 1999 dalam Dewi, 2016).

Dalam menjalankan pekerjaan, beberapa faktor yang mempengaruhi saling berkaitan satu sama lain seperti kurangnya daya dukung perusahaan terhadap karyawan menimbulkan sikap kerja karyawan yang kurang maksimal. PT. Prima Utama telah menyediakan fasilitas di perusahaan tetapi karyawan tidak menggunakan fasilitas sebagaimana mestinya seperti penggunaan internet ataupun wifi selama 24 jam, tetapi dalam hal ini masih ada karyawan yang menyalahi penggunaannya dengan bermain game saat bekerja karena karyawan beranggapan perusahaan menyamakan semua karyawan yang rajin maupun tidak dalam perusahaan.

Masalah lainnya yang timbul ialah karyawan masih mengandalkan orang lain ketika bekerja hal ini dapat merugikan perusahaan karena perusahaan menginginkan peningkatan kinerja maupun produktivitas didalam organisasi dan memunculkan sikap kerja yang baik di lingkungan kerja. Sehingga dikatakan sikap dapat dijadikan salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan dalam bekerja. Sikap menjadi pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap individu dalam perihal pekerjaan. Selain itu, sikap juga dinyatakan menjadi kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dan jika tidak, maka akan berlaku sebaliknya (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

Pada perusahaan ini khususnya departemen produksi yang memiliki berbagai tugas bervariasi dan dijadikan sebagai penghubung antara produksi dengan pemasaran, karena perannya yang vital dan utama bagi perusahaan, produksi membutuhkan sumber

daya manusia yang memiliki sikap kerja yang baik dan sesuai dengan lingkungan kerja guna tepat sasaran dalam pengelolaan, misalnya communication skill dan attitude. Dalam hal ini sikap kerja yang ditunjukkan karyawan masih ada beberapa yang memang tidak sesuai dan acuh terhadap lingkungan kerjanya, contohnya dalam bekerja masih ada karyawan yang tidak menggunakan keamanan dalam bekerja, hal ini dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan, dengan demikian masih kurangnya kesadaran sikap kerja dalam perusahaan akan memicu ketidaksesuaian dalam bekerja. Selain itu, dalam kehadiran dalam pekerjaan dan ketepatan waktu untuk datang ke kantor juga menjadi salah satu indikator sikap seorang karyawan.

Menurut Pangabean (2002) Sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian ditempat kerja apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya. Sedangkan menurut Margaretha (2012) Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja yang mereka ciptakan. Sikap kerja merupakan tindakan yang diambil pekerja dan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja juga diartikan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Purwanto, 2008).

Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Selain itu dukungan dan sikap kerja pun memang harus diperhatikan, karena dengan dukungan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan sikap yang dimiliki maupun yang terbentuk dari lingkungan kerja karyawan akan berpengaruh sangat besar terhadap tujuan utama perusahaan. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Utama".

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian berupa metode survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antar variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah karyawan operasional dalam jangka waktu secara bersama-sama.

Tahap penelitian di mulai dari menyebarkan kuesioner yang telah valid dan reliabel kepada 155 sample dari populasi karyawan PT. Prima Utama. Selain menggunakan kuesioner, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara untuk mengetahui gambaran tentang kondisi di perusahaan. Data sekunder melalui informasi dan instansi terkait dan dari buku-buku penunjang yang diambil di perpustakaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini, data yang dijadikan dasar deskripsi adalah skor butir instrument yang mengacu pada tiga variabel yang diteliti yaitu: Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat, serta dukungan organisasi (X1) dan sikap kerja (X2) sebagai variabel bebas. Deskripsi data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum distribusi data. Data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistic deskriptif, yang terdiri dari rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), simpangan baku (standar deviasi), distribusi frekuensi (varian) nilai maksimum dan minimum, rentang (range), keragaman data (varians sampel), Total nilai (sum), banyak kelas dan rentang kelas serta grafik histrogram dari ketiga variabel penelitian.

Distribusi Frekuensi

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dengan 25 butir pertanyaan valid, kepada 155 responden dapat diketahui nilai rata-rata sebesar 98,08 dengan median 100, modus (nilai yang sering muncul) 93, simpangan baku 6,101, variasi 37,228 dengan nilai minimum sebesar 84 dan

maximum sebesar 108, frekuensi tertinggi terdapat pada kelas interval 103-105 yaitu sebanyak 39 orang. Frekuensi terendah yaitu pada kelas 88-90 sebanyak 2 orang. Skor teoritik terendah adalah 25, dan tertinggi 125 dengan median teoritik $(25+125:2)$ adalah 87,5. Skor empirik terendah 84 dan tertinggi 108 dengan median empirik $(84+108:2)$ adalah 138. Berarti skor empirik berada di daerah nilai tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, produktivitas karyawan tergolong tinggi skor empirik.

Pada variabel Dukungan Organisasi berdasarkan data yang didapatkan dari 155 responden, di peroleh nilai tertinggi 103 dan nilai terendah 81 dengan rata-rata 88,61, median 88 dan modus 84. Standar deviasi 5,003, variasi 22 dan range 22 frekuensi tertinggi terdapat pada kelas interval 84-86 yaitu 49 orang dan frekuensi terendah pada interval 102-104 yaitu 1 orang. Instrumen dukungan organisasi terdiri dari 22 pertanyaan valid yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skor teoritik terendah adalah 22, dan tertinggi 110 dengan median teoritik $(22+110:2)$ adalah 77. Skor empirik terendah 81 dan tertinggi 103 dengan median empirik $(81+103:2)$ adalah 132,5. Berarti skor empirik berada di daerah nilai tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, dukungan organisasi tergolong tinggi skor empirik.

Pada variabel sikap kerja berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan terhadap variabel sikap kerja dengan 20 butir soal pertanyaan yang valid diketahui nilai rata-rata sebesar 85,67 dengan median 86, modus 89, simpangan baku 3,85, variasi 14,88 dengan nilai minimum sebesar 76 dan maximum sebesar 94 frekuensi tertinggi terdapat pada kelas interval 89-90 yaitu 33 orang dan frekuensi terendah pada interval 91-90 yaitu 0. Instrumen sikap kerja terdiri dari 20 pertanyaan valid yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skor teoritik terendah adalah 20, dan tertinggi 100 dengan median teoritik $(20+100:2)$ adalah 70. Skor empirik terendah 76 dan tertinggi 94 dengan median empirik $(76+94:2)$ adalah 123. Berarti skor empirik berada di daerah nilai tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sikap kerja tergolong tinggi skor empirik.

Uji Prasyarat Analisis

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 dengan metode one sample Kolmogorov Smirnov (KS). Kriteria uji dari metode KS adalah skor variabel dinilai berdistribusi normal jika derajat signifikansi $> 0,05$. Hasil tes derajat signifikansi sebesar 0,062 atau $> 0,05$, dengan demikian hipotesis tolak H_0 dan terima H_a yang berarti skor variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisa uji autokorelasi data diperoleh nilai DW sebesar 2,355. Nilai DW hitung ini kemudian dibandingkan dengan DW tabel dengan α 5%, jumlah sampel 155 serta jumlah variabel dependen adalah 2 ($K=2$) adalah $dL1,72442$ dU 1,75036. Deteksi Autokorelasi Jika $(4 - dw) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif. Dari hasil uji nilai DW $(4 - 2,155) = 1,845 > dU$ 1,75036. Maka dapat disimpulkan hasil uji tidak terdapat autokorelasi negatif.

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen adalah 1 sehingga lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen adalah 1 lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Untuk nilai heteroskedasitas dengan mengacu pada nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada gejala heteroskedasitas. Dari output diatas terlihat nilai signifikansi (Sig.) 0,053 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Dari hasil data uji linearitas variabel dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja hasil pengolahan data diatas dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data bersifat linear. Dari hasil uji linearitas dukungan organisasi terlihat hasil signifikansinya $< 0,05$, maka data bersifat linier sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas. Data linearitas variabel sikap kerja terhadap produktivitas kerja hasil pengolahan data diatas dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data bersifat linear. Dari hasil uji linearitas sikap kerja terlihat hasil signifikansinya $< 0,05$, maka data bersifat linier sehingga dapat disimpulkan

memenuhi syarat linearitas. Data linearitas variabel sikap kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja hasil hipotesis maka dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya dukungan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh dukungan organisasi adalah positif dan signifikan. Hasil hipotesis pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan. Hasil hipotesis pengaruh dukungan organisasi dan sikap kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja adalah H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan.

Hasil Uji Regresi

Pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja hasil $R^2 = 0,547$ yang artinya variabel X1 memiliki pengaruh besar 54,7% terhadap variabel Y dan tingkat keragaman data mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,547 dan sisanya 0,453 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Haekal (2016) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi sangat signifikan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja hasil $R^2 = 0,667$ yang artinya variabel X2 memiliki pengaruh besar 66,7% terhadap variabel Y dan tingkat keragaman data mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,667 dan sisanya 0,333 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sewucipto (2017) yang menyatakan bahwa variabel sikap pada kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap determinan produktivitas karyawan. Prosentase pengaruh variabel dukungan organisasi dan sikap kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai $R^2 = 0,644$. Hal ini

menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu dukungan organisasi dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebanyak 64,4 persen sedangkan sisanya 35,6 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa regresi dan koefisien determinasi dari data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar pada 155 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Sikap kerja yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik sikap kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Dukungan organisasi dan sikap kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi dukungan organisasi dan semakin baik sikap kerja yang dimiliki, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

5. REFERENSI

- Dewi, Ni Made S. A dan Dewi A.A. S. K . (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (9), 2016: 5978-6006.
- Haekal, Fikri. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Karya Lestari Samarinda. *Psikoborneo*, 2016, 4 (2) : 384 - 395
ISSN 2477-2674,
ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Hakkak, M. & Ghodsi, M. (2013). Investigating the Relation between Job

Satisfaction, Perceived Organizational Support and Organizational Commitment, *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 2(6), pp. 513-520.

Margaretha, Meiliy. (2012). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (2) April 2012: 151-166.

Pangabean, Mutiara Sibarani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia*, Bogor Selatan.

Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Porter, Michael E. (2000). *Strategi Bersaing : Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Jakarta : Erlangga.

Rhoades & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.

Sewucipto, Wisnu. (2017). *Pengaruh Sikap Pada Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Determinan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Woodworking*.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.