

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
PEMBERDAYAAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PDAM Bandarmasih Banjarmasin)**

Aida Vitria
aidavitria@gmail.com

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

ABSTRACT

The aims of this research were to: 1) describe perception organizational support of employees', 2) describe organizational commitment, 3) find out the perception organizational support and empowerment variable's could be increasing to employees' organizational commitment at PDAM Bandarmasih Banjarmasin city.

This research was done by using the explanatory approach which is a research approach to explain the causality or contribution of independent variable toward dependent variable through the argumentation of hypothesis way.

The descriptive result of the research showed that the PDAM Banjarmasin city still can be categorized in good condition.

While the inferential result of this research showed that perception organizational support and empowerment are influence to organizational commitment at PDAM Banjarmasin city.

For suggestion, the results of this research are expected not only to give academic contribution for the improvement of human resource, especially as a comprehension toward employees' behavior in organization, but also to be an input for the users especially for the management section at PDAM Banjarmasin city , so they can manage the employees' job behavior for the better organizational commitment.

Keywords : Perception Organizational Support, Empowerment and Commitment

PENDAHULUAN

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitmen t*) seringkali menjadi isu sangat penting di dalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi menyiratkan hubungan

pegawai dengan organisasi secara aktif.

Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong

kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Loyalitas menunjukkan makna bahwa pegawai bersedia untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya dukungan merasakan dukungan

organisasi dan kepuasan kerja.

PDAM Bandarmasih merupakan perusahaan daerah yang melayani masyarakat kota Banjarmasin dalam pengadaan air bersih. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi akan lebih produktif.

Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran atau masuk keluar (*turnover*).

Berdasarkan studi pendahuluan pada PDAM Bandarmasih terlihat adanya gejala penurunan komitmen pada sebagian besar karyawan, jika dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Karyawan yang belum mencapai target minimal kehadiran 85 % dalam satu semester semakin bertambah. Data kehadiran karyawan dimonitor dengan menggunakan sidik jari pada saat masuk

menggunakan sidik jari pada saat masuk dan keluar kerja.

Setelah mengisi daftar hadir melalui sidik jari, karyawan dapat saja tidak berada di tempat kerja, karena monitoring tidak dilakukan sepanjang hari kerja, akibatnya semakin bertambah karyawan yang mengabaikan peraturan.

Karyawan yang mengabaikan peraturan berarti tingkat komitmennya pada organisasi menurun. Karyawan yang memiliki komitmen yang lemah dapat saja bertahan pada organisasi tetapi tingkat kinerjanya menjadi rendah. Hal ini akan berdampak buruk terhadap kegiatan pelayanan kepada pelanggan PDAM. Karyawan akan memiliki komitmen pada organisasi jika organisasi juga memiliki komitmen terhadap karyawan. Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi, dengan cara memperhatikan keberadaan karyawan dan peduli pada kesejahteraan.

Dengan demikian karyawan merasa berkewajiban membalas dengan berupaya sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk selamanya.

Disamping itu kepuasan kerja juga rendah karena merasa insentif yang diterima belum memadai dengan beratnya pekerjaan di bagian produksi.

Insentif yang belum memadai, tindakan *supervisor* dalam *memonitoring* jam kehadiran, rekan kerja yang bertindak kurang bertanggung jawab, *Reward* dan *punishment* yang belum memadai, dapat menurunkan kepuasan kerja. Rasa tidak puas ini bisa menyebabkan komitmen karyawan menjadi menurun. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi. Organisasi harus berusaha mempe

rhatikan dan menjaga komitmen karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan serta visi dan misi organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan Pemberdayaan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan terhadap komitmen karyawan PDAM Bandarmasih kota Banjarmasin.

TINJAUAN PUSTAKA

Desiana dan Soetjipto (2006) dengan judul penelitian Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceive Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen.

Penelitian ini mengambil responden sebanyak 128 orang asisten dosen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia S1 reguler. Alat ukur persepsi dukungan organisasi

menggunakan kuesioner dari Eisenberger (1986), kuesioner kepuasan kerja menggunakan kuesioner Job Satisfaction yang dirujuk dari teori Gilmer (1985), Luthans (1992), Locke (1976) yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, honor, promosi, supervisi rekan kerja serta organisasi/perusahaan. Kuesioner komitmen organisasi.

Menggunakan Kuesioner yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi komitmen tidak terbukti memiliki pengaruh yang positif.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan Komitmen (Widyanti, R, dkk. 2012)

Pengertian Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi organisasi akan meningkatkan perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi

mencapai tujuannya, meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan harapan karyawan bahwa peningkatan kinerja mereka akan diberikan penghargaan.

Sikap yang dihasilkan dari persepsi dukungan organisasi meliputi peningkatan kinerja dan penurunan perilaku menarik diri seperti ketidakhadiran (*absenteeism*) dan keluar masuk (*turnover*).

Menurut Levinson dalam Justin (2003): "pembentukan persepsi dukungan organisasi tercipta dari kecenderungan karyawan untuk menganggap organisasi sebagai manusia yang mempunyai karakteristik."

Persepsi dukungan organisasi yang baik akan menghasilkan perasaan wajib bagi karyawan untuk menjaga kesejahteraan organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk tindakan yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

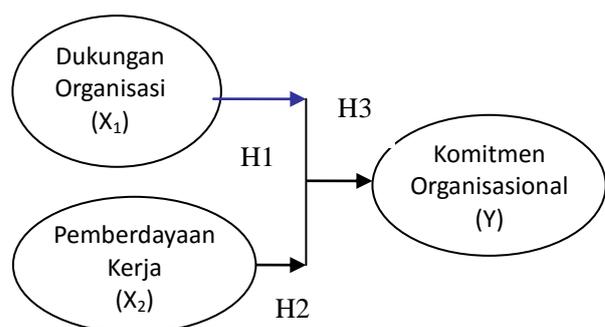
Jika karyawan merasa bahwa

organisasi peduli pada keberadaan dan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka pada organisasi maka karyawan juga akan memberikan komitmen mereka pada organisasi melalui tindakan-tindakan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan menjaga kesejahteraan dan kelangsungan hidup organisasi.

Karyawan yang mempunyai persepsi dukungan organisasi yang baik akan berusaha sekuat tenaga untuk membalas kebaikan yang diterimanya dari organisasi.

Dengan demikian komitmen mereka akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Risenberger, Robbins
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Persepsi dukungan organisasi dan Pemberdayaan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi. Menurut Singarimbun dan Effendy (2007;3) bahwa penelitian eksplanasi adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan maupun pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengajukan hipotesis.

Penelitian ini akan dilakukan di PDAM Bandarmasih Jalan Jenderal Achmad Yani km. 1,5 Banjarmasin.

Kriteria populasi adalah PDAM Kota Banjarmasin yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari lima tahun pada bagian produksi.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Survey* berdasarkan pada kriteria tersebut di atas sebanyak 50 orang.

Pengujian hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji pengaruh dengan menggunakan analisis regresi berganda.

$$Y = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X₁X₂X₃ = Variabel bebas

B₁B₂B₃ = Koefisien regresi

e = standar error

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase
<u>Jenis kelamin:</u>		
Laki-laki	26	55,0%
Perempuan	24	45,0%
Total	50	100%
<u>Usia:</u>		
20-25 th	6	14,49%
26-40 th	24	
41-50 th	14	23,19%
> 50 th	4	7,25%
Total	50	100%
<u>Status Perkawinan:</u>		
Tidak Menikah	6	16%
Menikah	44	84%
Total	50	100%
<u>Pendidikan Formal:</u>		
Sarjana	43	85%
Pascasarjana	7	15%
Total	50	100%

Sumber: data primer diolah, Desember, 2016

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebarakan sebanyak 50 angket dan angket yang kembali sebanyak 50 eksemplar dapat digambarkan tentang karakteristik responden secara keseluruhan karyawan bagian produksi PDAM Kota Banjarmasin dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Indikator Setiap Variabel

Tabel 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase skor jawaban responden pada setiap indikator dari variabel persepsi dukungan organisasi (X1) diperoleh hasil bahwa sebagian besar menyatakan perhatian dari pimpinan sudah sesuai (71,7 %), pemberian wewenang sudah sesuai (68,3 %) dan penghargaan terhadap bawahan sudah sesuai sebanyak (58,3 %).

Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase skor jawaban responden pada setiap indikator dari variabel pemberdayaan kerja (X2) diperoleh hasil bahwa sebagian besar menyatakan bahwa akses terhadap kekuasaan sudah sesuai (65 %), akses terhadap informasi sudah sesuai (60 %), akses terhadap pekerjaan sudah sesuai (51,7 %).

Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase skor jawaban responden pada setiap indikator dari variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh hasil bahwa sebagian besar menyatakan bahwa kebanggaan terhadap tempat kerja sudah sesuai (76 %), loyalitas

terhadap pekerjaan sudah sesuai (68,3 %).

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Variabel	Koefisien (B)	r ²	t _{hitung}	Sig.t
Konstanta komitmen organisasional (Y)	20,600	-	-	
POS (X1)	0,332	0,068	2,214	0,030
Pemberdayaan (X2)	0,330	0,068	2,220	0,030
Multi R	= 0,2611			
R Square (R ²)	= 0,0682			
F _{hit}	= 4,9022			
Sig.F	= 0,0302			
α	= 0,05			

Sumber : Data primer diolah , Desember 2016

Kontribusi variabel Pos dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional pada PDAM Kota Banjarmasin, berdasarkan analisis data dengan regresi sederhana memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen karyawan, di mana nilai probabilitas (p) = 0.0302 < 0,05 dan nilai koefisiensi regresi (R) = 0,2611, bersifat positif, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,0682, ini dapat diartikan

bahwa besarnya kontribusi dari variable Persepsi dukungan organisasi tersebut sebagai faktor perubah terhadap perubahan komitmen organisasional adalah 6,82%, dan 93,18% disebabkan oleh variabel lain diluar dari yang diteliti. Dari uji Anova atau F_{test} , didapat F_{hitung} adalah 4.9022. dengan tingkat Sig.F. = 0,0302 < 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Atau bisa dikatakan bahwa variable Persepsi dukungan organisasi (Pos) dan pemberdayaan benar-benar memberikan kontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PDAM Kota Banjarmasin.

Kesimpulan

1. Dukungan organisasi yang dipersepsikan baik oleh karyawan mampu meningkatkan pemberdayaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan yang organisasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan PDAM

- Bandarmasih Kota Banjarmasin mampu memberikan otonomi dalam hal penanganan peralatan air.
2. Dukungan organisasi ditemukan tidak mampu memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasional karyawan secara langsung. Dukungan organisasi dan komitmen organisasional dipersepsikan baik oleh karyawan, sehingga dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
 3. Pemberdayaan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan bagian produksi PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan pemberdayaan kerja dan bertanggung jawab pada karyawan akan dapat menimbulkan komitmen organisasional yang semakin tinggi. Penerapan

pemberdayaan kerja yang memiliki akses kekuasaan baik secara formal maupun informal menjadi tolok ukur pertukaran untuk peningkatan komitmennya kepada organisasi.

Hasil penelitian ini mengkritisi teori dukungan organisasi yang tidak mampu memberikan peningkatan komitmen organisasional secara langsung pada karyawan melainkan melalui pemberdayaan kerja.

Saran-Saran

Hasil penelitian ini memberikan saran-saran baik kepada instansi maupun untuk peneliti yang akan datang sebagai berikut:

1. Organisasi perusahaan perlu menginformasikan secara lebih meluas tentang perkembangan organisasi termasuk rencana strategi baik jangka pendek maupun jangka panjang, agar dapat memberikan keyakinan

kepada karyawan tentang organisasinya.

2. Mempertahankan budaya penerapan pemberdayaan kerja melalui pemberian akses pada kekuasaan, informasi, dukungan, sumber daya, dan akses memiliki kesempatan untuk menjadi profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D.G, Lynn M. Shore, & Rodger W. Griffeth. 2003. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management* 29 (1) 99–118.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science*, 26, I-14
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Metode Penelitian Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bateman, T. & Strasser, S. 1984. A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 95-112.
- Becker. H. 1990. Notes on the concepts of commitment. *American Journal of Sociology*. Vol 66, pp. 32-42
- Chaudron, Shari, 1995, Creat an Empowering Environment, *Personal Journal*, September, p.28-37.
- DeCicco, Julie, Heather Laschinger, and Michael Kerr. 2006. Perception of Empowerment and Respect, Effect on Nurses' Organizational Commitment in Nursing Homes. *Journal of Gerontological Nursing*. 32 (5): 49-56
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi*, BP Undip, Semarang
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan Nunuk Adiarni. Editor Lyndon Saputra. Jakarta: Penerbit

- Binarupa Aksara. pp.44-48.
- Herrenkohl, R.C., Judson, G.T. and Heffner, J.A. 1999, Defining and measuring employee empowerment, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35 (3): 373-389.
- Irving, P.G., Coleman, D.F., & Cooper, C.L. 1997. Further assessment of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 444-452.
- Khan, S. 1997. The key to being a leader company: empowerment, *Journal Personality and Participation*, Jan/Pebr. p. 44-50.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Boston: McGraw Hill.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. 1990 A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- McDermott, K., H.K.S Laschinger and J. Shamian. 1996. Work Empowerment and Organizational Commitment, *Nursing Management* 27 (5), pp.44-48.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J., 1997, *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R.. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press
- Porter, L.W., Crampon, W. & Smith, F. 1976. Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Molan, Benyamin (penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Schermerhorn, J, R., Jr., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. 1998. *Basic Organizational Behavior*. 2nd ed. New York: John Wiley.
- Shore, Lynn McFarlane, et.al. 1990. Job and Organization Attitudes in Relation to Employee Behavioral Intentions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.11, pp.57-67.
- Widyanti, Rahmi; dkk. 2012, Perception of Individual Career

and Organizational Career to
increase Organizational
Commitment, *Journal of
Economics, Business and
Accountancy, Ventura, Vol.15,
No.2. pp. 231-244.*

Wilkinson, A. 1998b. Empowerment:
Theory and Practice,
Personnel Review, Vol. 27 No.
1, 1998, pp. 40-56, © MCB
University Press, 0048-348