

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. X CABANG
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**



Oleh:

STEFANNY AYU DANNY MULYANTO
NIM. 1802105068

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT. X CABANG
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**



Oleh:

STEFANNY AYU DANNY MULYANTO
NIM. 1802105068

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan

Karyawan PT. X Cabang Samarinda

Nama : Stefanny Ayu Danny Mulyanto

NIM : 1802105068

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui :
Pembimbing,

Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19830120 200812 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman

Dr. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 1 198601 1 001

Lulus Tanggal: 27 Juni 2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stefanny Ayu Danny Mulyanto

NIM : 1802105068

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email : stefannyadm0518@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan PT. X Cabang Samarinda**” adalah asli hasil dari penelitian saya sendiri, bukan hasil karya orang lain. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan serta terlampir dalam daftar pustaka.

Samarinda, 27 Juni 2022

Yang menyatakan,

Stefanny Ayu Danny Mulyanto
NIM. 1802105068

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang”

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

“Ayah dan Ibu yang ku banggakan, yang bertahan demi memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan putera puterinya”

“Saudara dan seluruh keluarga besar tercinta, yang turut memberikan dukungan serta menunjukkan separuh pengalamannya”

“Serta semua orang yang aku sayangi dan menyayangiku, terima kasih telah masuk dalam masa-masa dimana aku berjuang mencapai kedewasaan”

HALAMAN MOTTO

“Janganlah seorang pun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu”

(1 Timotius 4:12)

“Berbahagialah orang yang bertahan dalam pencobaan, sebab apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada barang siapa yang mengasihi Dia”

(Yakobus 1:12)

“Start now. Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt. Start with hand shaking. Start with voice trembling: Just start. Start and don't stop. Start with what you have”

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN PT. X CABANG SAMARINDA**

STEFANNY AYU DANNY MULYANTO

NIM. 1802105068

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Tingginya pergantian karyawan dan beban kerja yang cukup besar yang dimiliki karyawan PT. X cabang Samarinda dapat memengaruhi keterikatan sehingga dapat berdampak negatif pada persepsi terhadap dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang yang dipilih dengan menggunakan total sampel. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan karyawan. Teknik Analisa data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai $R^2 = 0.276$, T hitung = 5.793 dan P = 0.000, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 27.6 persen antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. X cabang Samarinda.

Kata kunci : keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasi

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION
TOWARD EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT. X ON SAMARINDA
OFFICE BRANCH***

STEFANNY AYU DANNY MULYANTO

NIM. 1802105068

*Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences
Mulawarman University*

ABSTRACT

The high turnover of employees and a fairly large workload owned by employees of PT. X on Samarinda branch can affect engagement that can have a negative impact on perceptions of support for the organization where the employee works. This study aims to empirically test whether or not the influence of organizational support perception on employee engagement at PT. X on Samarinda office branch. The total sample is 90 people who were selected using the total sample. The measuring instrument in this study used the perceived organizational support scale and the employee engagement scale. The data analysis technique used simple regression analysis. The results showed the value of $R^2 = 0.276$, T count = 5.793 and $P = 0.000$, which means that there is an influence of 27.6 percent between perceptions of organizational support to employee engagement at PT. X on Samarinda office branch.

Keywords : employee engagement, organizational support perception

RIWAYAT HIDUP



Stefanny Ayu Danny Mulyanto atau yang biasa dikenal sebagai stefanny adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir pada tanggal 7 September tahun 2000 di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Hendrikus Danny Mulyanto dan Sang Ayu Ketut Armini.

Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 007 Samarinda (*lulus tahun 2012*), melanjutkan ke SMPN 09 Makassar (*lulus tahun 2015*), kemudian melanjutkan ke SMAN 3 Palu (*lulus tahun 2018*). Setelah lulus, penulis kembali ke kota Samarinda dan mengikuti Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPTN) di Universitas Mulawarman pada tahun 2018 dan dinyatakan lolos serta diterima di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Akhir kata, penulis selalu mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan PT. X Cabang Samarinda**.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Yesus Kristus atas segala kasih karunia dan berkatnya dalam memberikan pertolongan, kemudahan, serta rahmat-Nya yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan PT. X Cabang Samarinda”**. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis telah berusaha dengan maksimal untuk dapat menyelesaikannya.

Selama penyelesaian karya ilmiah ini, penulis mendapatkan banyak pembelajaran, saran, dukungan, dan motivasi yang begitu banyak dari orang sekitar, serta bantuan berupa bimbingan yang berharga dari berbagai pihak, terkhusus dosen pembimbing dimulai dari pelaksanaan, penyusunan, hingga penyelesaian karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati ingin menyampaikan terimakasih yang kepada :

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si, selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

3. Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda
4. Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang sejak awal membimbing dengan penuh kesungguhan dalam membantu penulis berproses agar dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini hingga akhir.
5. M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Penguji I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan koreksi dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya.
6. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan koreksi dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya.
7. Kedua orangtua tersayang yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam setiap waktu serta sahabat dan teman-teman penulis yang telah memberikan semangat serta bantuannya.

Demikian kata pengantar yang dapat penulis sampaikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan yang telah semua pihak diatas lakukan kepada penulis. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis memohon maaf apabila dalam karya ilmiah ini terdapat berbagai kekurangan.

Samarinda, 27 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Keterikatan Karyawan.....	11
1. Definisi Keterikatan Karyawan.....	11
2. Aspek-aspek Keterikatan Karyawan.....	12
3. Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Karyawan.....	13
B. Persepsi Dukungan Organisasi.....	14
1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	14
2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	15
3. Faktor yang Memengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	16
C. Kerangka Pemikiran.....	17
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Identifikasi Variabel.....	21
C. Definisi Konseptual.....	21
1. Keterikatan Karyawan.....	21
2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	21
D. Definisi Operasional.....	22
1. Keterikatan Karyawan.....	22
2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	22
E. Populasi dan Sampel.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24

F. Metode Pengumpulan Data.....	24
1. Skala Keterikatan Karyawan.....	25
2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	26
G. Validitas dan Reliabilitas.....	26
1. Uji Validitas.....	26
2. Uji Reliabilitas.....	27
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	28
1. Skala Keterikatan Karyawan.....	28
2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	29
I. Teknik Analisa Data	31
1. Uji Normalitas	31
2. Uji Linieritas	32
3. Uji Heterokedasitas.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	33
1. Karakteristik Responden.....	33
2. Hasil Uji Deskriptif	35
3. Hasil Uji Asumsi: Normalitas	38
4. Hasil Uji Asumsi: Linearitas.....	40
5. Hasil Uji Asumsi: Heterokedasitas.....	40
6. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana	41
7. Hasil Uji Hipotesis Tambahan: Multivariat	42
B. Pembahasan.....	43

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Masa Kerja Karyawan.....	3
Tabel 2. Sebaran Data Karyawan.....	23
Tabel 3. Skala Pengukuran Likert.....	25
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Keterikatan Karyawan.....	26
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Persepsi Dukungan Organisasi.....	26
Tabel 6. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	28
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Keterikatan Karyawan.....	28
Tabel 8. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Keterikatan Karyawan.....	29
Tabel 9. Rangkuman Keandalan Variabel Keterikatan Karyawan.....	29
Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	30
Tabel 11. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	30
Tabel 12. Rangkuman Keandalan Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	30
Tabel 13. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 14. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 15. Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja.....	34
Tabel 16. Karakteristik Subjek Berdasarkan Direktorat.....	35
Tabel 17. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik.....	37
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Karyawan.....	37
Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	38
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas.....	38
Tabel 21. Hasil Uji Linearitas.....	40
Tabel 22. Hasil Uji Heterokedasitas.....	40
Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana.....	41
Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Analisis Multivariat Model Penuh.....	42
Tabel 25. Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Kekuatan (Y_1).....	42
Tabel 26. Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Dedikasi (Y_2).....	43
Tabel 27. Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Keasyikan (Y_3).....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Konsep Kerangka Berpikir.....	19
Gambar 2. Q-Q Plot Keterikatan Karyawan.....	39
Gambar 3. Q-Q Plot Persepsi Dukungan Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Penelitian.....	59
Lampiran 2. Instrument Penelitian.....	63
Lampiran 3. Input Data Excel.....	68
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	72
Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas.....	75
Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif dan Karakteristik Responden.....	76
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi.....	77
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0, yaitu merupakan suatu era dimana terjadi otomasi dan pertukaran data terkini dalam teknologi perusahaan dengan cepat. Pada era ini juga sering terdengar dengan istilah *robotika, internet of things, artificial intellegent*, hingga mesin cetak 3D. Era revolusi industri 4.0 yang terjadi pada saat ini membawa dampak besar terhadap sektor lapangan kerja dan berpeluang dalam merubah segala aspek kehidupan manusia, mulai dari sumber daya manusia hingga berdampak pada industri infrastruktur dan distribusi saat ini (Matompo & Nafri, 2020).

Sektor industri infrastruktur dan distribusi merupakan salah satu sektor yang berpengaruh dalam pertumbuhan ekonomi di suatu negara dikarenakan dengan adanya sektor ini mampu memperluas lapangan pekerjaan serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2015, infrastruktur adalah fasilitas teknis, fisik, sistem, perangkat keras, dan lunak yang diperlukan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat dan mendukung jaringan struktur agar pertumbuhan ekonomi dan sosial masyarakat dapat berjalan dengan baik. PT. X cabang Samarinda merupakan perusahaan yang menyediakan inrastruktur serta pelayanan distribusi pada bidang farmasi yang didirikan pada tahun 1973 dan memiliki 47 cabang di seluruh Indonesia, salah satunya yaitu berada di Samarinda Kalimantan Timur.

Menurut Julita dan Andriani (2017) salah satu faktor yang dapat membuat perusahaan mampu bertahan yaitu tidak pernah terlepas dari adanya peran sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi suatu sistem penggerak dalam proses untuk mempertahankan, mengarahkan, serta mengembangkan suatu perusahaan. Demi mencapai target dan tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, diperlukan kemampuan bekerja karyawan dengan totalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan yang menaunginya. Perusahaan untuk menjadi kuat membutuhkan pondasi, yaitu sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan dirinya kepada perusahaan, bersedia terlibat penuh dalam pekerjaannya, bersikap proaktif selama bekerja, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kerja serta merasa terikat dengan pekerjaannya (Bakker, 2011).

Menurut Pertiwi, dkk. (2019), keterikatan karyawan didefinisikan sebagai ikatan atau hubungan yang bersifat emosional tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, maupun rekan kerja yang turut memberikan suatu pengaruh dalam melakukan pekerjaannya. Keterikatan karyawan akan membuat para karyawan memiliki tanggung jawab akan tugasnya, berkomitmen, menjaga sikap dan perilakunya dalam bekerja, bekerja dengan baik serta bersedia memperbaiki dan mengevaluasi dirinya apabila diperlukan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki keterikatan kerja yang terbilang rendah, hal ini dapat dilihat dari survey Work Indonesia pada tahun 2015, tingkat keterikatan karyawan di Indonesia mencapai 64%, berbeda tipis dengan Australia 65%, China 67% dan Hongkong 68%. Survei lain juga menyatakan bahwa hanya 1/3 karyawan di Indonesia memiliki keterikatan yang tinggi (Watson, 2012). Dari angka tersebut, 27% karyawan Indonesia mengatakan kemungkinan dalam dua tahun yang akan datang akan meninggalkan pekerjaan saat ini, sementara 42% karyawan yakin bahwa mereka harus meninggalkan perusahaan saat ini. Berdasarkan hasil survey di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan di Indonesia termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan penelitian milik Kurniawati (2014) ditemukan bahwa adanya hubungan antara keterikatan karyawan dengan masa kerja. Masa kerja dapat menjadi sebuah indikator untuk memberikan gambaran awal mengenai keterikatan karyawan selama bekerja berdasarkan dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Berikut dijelaskan lebih rinci mengenai masa kerja karyawan PT. X cabang Samarinda yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Masa Kerja Karyawan

No.	Masa Kerja	Persentase
1.	6-10 tahun	41.1
2.	1-5 tahun	34.4
3.	11-15 tahun	15.6
4.	16-20 tahun	4.4
5.	21-25 tahun	3.3
6.	26-30 tahun	1.1
Total		100

Sumber: Sekretaris ABM PT. X cabang Samarinda

Berdasarkan rincian dari data masa kerja PT. X cabang Samarinda hasil persentase tertinggi yaitu dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 41,1 persen dan masa kerja 1-5 tahun sebesar 34,4 persen. Menurut hasil penelitian milik Mewengkang dan Panggabean (2016) disebutkan bahwa karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun cenderung mau mencurahkan energi mereka untuk pekerjaannya namun membutuhkan waktu yang sangat lama, kemudian karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun cenderung di satu sisi mereka merasa bangga akan pekerjaannya namun di sisi lain mereka kurang mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan kemampuan mereka dalam pekerjaannya. Kemudian dapat terlihat karyawan dengan masa kerja 26-30 tahun memiliki persentase terkecil yaitu hanya sebesar 1,1 persen. Masa kerja ini merupakan rentang terpanjang di PT. X cabang Samarinda yang mana hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit dari semua karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan.

Berikut hasil studi milik Gallup (2004) bahwa karyawan dengan kategori '*not engaged*' merupakan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan cenderung kurang berupaya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya. Lebih lanjut penelitian milik Kurniawati (2014) menjelaskan bahwa karyawan dengan keterikatan yang tinggi pada pekerjaannya akan menunjukkan perilaku positif dengan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja demi mencapai sasaran tujuan, paham akan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, serta selalu memiliki ide baru dalam mengatasi berbagai permasalahan di dalam organisasi. Kemudian karyawan dengan keterikatan yang rendah cenderung akan

menunjukkan perilaku yang memboroskan banyak waktu kerja yang dimilikinya untuk melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pencapaian sasaran kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut peneliti melakukan wawancara kepada beberapa Supervisor PT. X cabang Samarinda pada tanggal 20 April 2021, yaitu subjek H, subjek A, dan subjek D. Hasil wawancara menjelaskan bahwa karyawan di bagian *warehouse*, dan *transportation* memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan bagian-bagian lain yang ada di perusahaan tersebut. Selain beban kerja yang lebih berat, tim yang berada di bagian tersebut jumlahnya pun lebih sedikit (akibat dari *turnover*) sehingga akibat dari kekurangan personil inilah yang mengakibatkan adanya lembur kerja. Kemudian lembur kerja ini juga menjadi pemicu rasa ketidakadilan bagi dua direktorat tersebut. Rasa ketidakadilan ini muncul dikarenakan waktu dan tenaga yang dikeluarkan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga banyak karyawannya yang memutuskan untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini yang menyebabkan tingkat *turnover* karyawan di bagian *warehouse* dan *transportation* menjadi lebih tinggi.

Kemudian hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor lain yang memengaruhi para karyawan yaitu, perasaan kurang puas mengenai gaji dan insentif yang diberikan, karena adanya pandemi covid-19 membuat bagian top management tidak mengalami kenaikan gaji, serta dalam pencapaian target menjadi lebih sulit akibat daya beli masyarakat yang rendah pada saat itu. Namun, pada wawancara lain menjelaskan bahwa perusahaannya saat ini cukup baik

dalam memberikan fasilitas maupun *reward* yang dapat menunjang kesejahteraan karyawannya, sehingga membuat subjek memilih untuk bertahan dan tetap terikat dengan pekerjaan serta perusahaannya saat ini.

Keterikatan karyawan ini sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi/perusahaan. Keterikatan karyawan akan membuat para karyawan memiliki tanggung jawab akan tugasnya, berkomitmen, menjaga sikap dan perilakunya dalam bekerja, bekerja dengan baik serta bersedia memperbaiki dan mengevaluasi dirinya apabila diperlukan. Selain itu, dengan adanya keterikatan karyawan ini beberapa keuntungan dapat diperhatikan seperti meningkatkan keuntungan dan produktivitas, serta efisiensi, kemudian mampu mengurangi *turnover*, keterlambatan maupun ketidakhadiran, kecelakaan kerja, dan meminimalisir keluhan karyawan yang kerap terjadi serta keuntungan lain yaitu dapat meningkatkan kepuasan pelanggan (Marciano, 2010).

Kurniawati (2014) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, karakteristik pekerjaan, *reward*, dan keadilan prosedur. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana suatu organisasi/perusahaan menghargai kontribusi dan memperdulikan kesejahteraan karyawannya serta memberikan dukungan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan akan memiliki persepsi positif apabila perusahaan mampu memberikan dukungan yang dapat memenuhi kebutuhannya, kemudian karyawan akan memiliki persepsi negatif terhadap perusahaannya apabila perusahaan tidak mampu memberikan dukungan yang dapat memenuhi kebutuhannya (Mashuri,

dkk., 2003). Hasil penelitian milik Tindinge, Sepang dan Roring (2018) didapatkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT. Wahana Nismo Manado. Selain itu, penelitian milik Qomariyah, Nur'aini, dan Rahmawati (2013) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa semakin tinggi (baik) persepsi dukungan organisasi yang dimiliki maka keterikatan karyawan pun akan tinggi pula, sedangkan semakin rendah (buruk) persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan maka rendah pula keterikatan yang dimiliki.

Mengacu kepada wawancara awal yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan menunjukkan bahwa dalam bekerja di PT. X cabang Samarinda diperlukan adanya persepsi yang baik mengenai dukungan organisasi bagi setiap karyawan agar mampu bertahan dan tetap terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya. Dukungan organisasi dapat berdampak pada peningkatan komitmen, kepuasan kerja dan *mood* yang positif, keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior*, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Keunikan penelitian yang peneliti lakukan dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang serupa mengenai keterikatan karyawan, sebagai berikut:

1. Penelitian milik Ramadhani (2018) “Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi pada SMK/SMTI Yogyakarta”.
2. Penelitian milik Tindinge, Sepang, dan Roring (2018) “Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT. Wahana Nismo Manado”.
3. Penelitian milik Qomariyah, Nur’aini, dan Rahmawati (2013) “Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember”.

Perbedaan pada penelitian di atas terdapat pada subjek penelitian, kemudian kesamaan pada penelitian ini adalah variabel tergantung yaitu keterikatan karyawan dan variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi. Pentingnya dilakukan penelitian ini adalah untuk melihat faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi terikatnya karyawan dalam mempersepsikan sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka. Penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi yang dimiliki. Berdasarkan pemaparan di atas mengenai latar belakang penelitian tentang keterikatan karyawan dengan persepsi dukungan organisasi, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan PT. X cabang Samarinda”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT. X cabang Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik dari segi teoritis maupun segi praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan.
 - b. Hasil dari penelitian ini dapat disajikan sebagai bahan referensi teoritis maupun empiris bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan/organisasi serta para pembaca lainnya mengenai ada atau tidaknya pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan

keterikatan karyawan sehingga dapat menjadi sebuah masukan bagi pimpinan sebuah organisasi/perusahaan dan pihak terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai seberapa kuat pengaruh persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan dan seberapa tingginya keterikatan karyawan terhadap organisasi/perusahaan sehingga dapat menyikapi fenomena yang terjadi di sebuah organisasi/perusahaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Karyawan

1. Definisi Keterikatan Karyawan

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), keterikatan karyawan atau *employee engagement* adalah sebuah pemikiran positif yang timbul dalam diri karyawan yang dipergunakan untuk menyelesaikan hal-hal terkait dengan pekerjaannya. Kemudian lebih lanjut keterikatan karyawan juga didefinisikan sebagai sikap antusiasme yang dimiliki karyawan dalam bekerja, hal tersebut terjadi karena karyawan merasa dirinya terikat sehingga karyawan tersebut mengerahkan energi positif untuk bekerja selaras dengan tujuan perusahaan (Panuju & Mangundjaya, 2018).

Menurut Pertiwi, Istiqomah, dan Zwagery (2019), keterikatan karyawan didefinisikan sebagai ikatan atau hubungan yang bersifat emosional tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, maupun rekan kerja yang turut memberikan suatu pengaruh dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sawitri dan Ramdhani (2017) keterikatan karyawan adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa termotivasi dan memiliki energi yang positif dalam bekerja sehingga timbul perasaan terikat dan keinginan murni untuk memberikan kontribusi, turut berperan dalam kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu sikap positif karyawan, di mana karyawan memiliki antusiasme serta energi-energi positif dalam bekerja dengan

menunjukkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan organisasi yang ditandai dengan turut berperan aktif, mampu bekerja sama, serta paham dan peduli akan lingkungan operasional organisasi.

2. Aspek-Aspek Keterikatan Karyawan

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), terdapat tiga aspek dalam keterikatan karyawan, yaitu :

a. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan atau *vigor* dicirikan sebagai suatu energi serta resiliensi mental ketika individu sedang bekerja, di mana adanya kemauan dan usaha yang sungguh-sungguh, dan gigih dalam melakukan pekerjaannya serta saat menghadapi kesulitan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi atau *dedication* mengacu kepada sebuah perasaan yang memiliki makna seperti antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan juga tantangan. Hal ini terkait dengan individu mengidentifikasi dirinya selalu merasa antusias dalam bekerja dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. Keasyikan (*Absorption*)

Keasyikan atau *absorption* dikarakteristikan dengan minat terhadap pekerjaan dan memiliki konsentrasi yang penuh sehingga membuat individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek di atas terkait keterikatan karyawan yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu, kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*).

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Karyawan

Menurut McBain (2007), terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi keterikatan karyawan, yaitu :

a. Organisasi

Organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan, sehingga organisasi harus mampu lebih menghargai para karyawan lebih dari variabel lainnya, sebagai kekuatan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan yang sedang bersaing

b. Manajemen dan Kepemimpinan

Faktor ini merujuk kepada seberapa penting dan bergunanya peran pemimpin dan manajemen perlu untuk bisa menolong para karyawan mereka dalam menemukan passion mereka. Gaya kepemimpinan yang sesuai dipastikan dapat meningkatkan keterikatan yang terjadi, sehingga dapat memunculkan semangat *engagement* dan dapat memahami kondisi yang personal yang paling mungkin mendorong kearah kelelahan dan *disengagement*.

c. Kondisi Kerja

Faktor ini merujuk kepada lingkungan tempat bekerja, peran organisasi dan pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang baik dan sehat agar para karyawan merasa lebih bergairah dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan perilaku bahwa tidak hanya organisasi namun para karyawan sebagai individu yang didorong kearah lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi keterikatan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi organisasi, manajemen dan kepemimpinan serta kondisi kerja. Sehingga, variabel persepsi dukungan organisasi berada pada faktor manajemen dan kepemimpinan karena atasan memegang peranan penting bagaimana karyawan merasa dihargai.

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan dan penilaian secara global dari individu (karyawan) terhadap organisasinya mengenai sejauh mana organisasinya tersebut menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. Lebih lanjut Abed dan Elewa (2016) juga menjelaskan mengenai persepsi dukungan organisasi yaitu mengenai kepercayaan karyawan terhadap organisasinya, bahwa organisasinya tersebut akan menghargai jasa, mempertimbangkan peran, serta sejauh mana kebutuhan karyawan akan dipenuhi oleh organisasi.

Menurut Mujasih (2015) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai sesuatu yang menjadi harapan karyawan terhadap organisasinya. Kemudian Bakker, dkk., (2011) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkatan di mana karyawan merasa bahwa dirinya dihargai oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah sebuah penilaian yang diberikan karyawan kepada organisasinya, dalam hal ini dapat meliputi sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kinerja karyawannya, kesesuaian akan imbalan/*rewards* yang diberikan serta sejauh mana perusahaan maupun organisasi peduli akan kesejahteraan karyawannya.

2. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek dalam persepsi dukungan organisasi, yaitu :

a. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan bermakna sebagai memberikan sesuatu kepada individu berdasarkan dan sesuai dengan haknya. Individu atau karyawan akan mengevaluasi keadilan melalui tiga klasifikasi yaitu, keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional (Cropanzano, 1997). Hal ini dilakukan karyawan karena karyawan menganggap sikap adil yang diberikan organisasi/perusahaan sebagai bentuk kepedulian terhadap dirinya.

b. Dukungan Atasan (*Supervisory Support*)

Atasan dalam hal ini bertindak sebagai agen dari sebuah organisasi/perusahaan, sehingga dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan dapat memengaruhi pandangan karyawan sejauh mana atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka.

c. Penghargaan dan Kondisi Kerja yang Baik (*Organizational Rewards and Favourable Job Condition*)

Penghargaan atau imbalan merupakan suatu bentuk hasil dari kinerja yang diterima karyawan berdasarkan kondisi dan lingkungan kerja karyawan. Terdapat berbagai imbalan/penghargaan serta kondisi kerja yang berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu meliputi pengakuan, gaji, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, *role stressor*, pelatihan, hingga ukuran organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisory support*), serta penghargaan dan kondisi kerja yang baik (*organizational rewards and favourable job condition*).

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Ghani dan Husein (dalam Meiwintar, 2016) terdapat tiga faktor yang memengaruhi persepsi dukungan organisasi, yaitu meliputi :

a. Rasa Percaya

Rasa percaya yang dimiliki karyawan berkaitan dengan sesuatu dapat dipercaya berdasarkan apa yang dikatakannya. Kepercayaan yang timbul berdasarkan asumsi bahwa semua pihak dalam organisasi tersebut tidak akan mengambil keuntungan serta mereka akan menghargai dan menghormati perbedaan tiap individu.

b. Akses pada Informasi

Informasi dimaksudkan sebagai bentuk data atau pengetahuan teknis terkait pekerjaan yang diperoleh melalui sebuah pelatihan. Apabila terjadi pembatasan dalam informasi dapat memunculkan asumsi pada karyawan bahwa dirinya tidak dipercaya dan diabaikan, sehingga dalam penyediaan informasi ditujukan kepada karyawan yang mampu memahami, menginterpretasikan serta menggunakannya dengan tepat.

c. Akses pada Kesempatan Belajar dan Berkembang

Hal ini berkaitan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan memberikan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan demi menunjang kinerjanya melalui berbagai pelatihan yang sesuai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu meliputi rasa percaya, akses informasi, serta akses pada kesempatan belajar dan berkembang bagi karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Persepsi dukungan organisasi pada dasarnya merupakan sebuah keyakinan secara global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian terhadap kebijakan maupun prosedur yang dibentuk berdasarkan pengalaman karyawan dengan organisasi/perusahaan. Kemudian persepsi dukungan organisasi juga menjadi jaminan bagi para karyawan bahwa akan tersedia bantuan-bantuan dari

organisasi yang dibutuhkan agar dapat menjalankan pekerjaan secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Terdapat bentuk umum perlakuan organisasi yang dianggap baik serta dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu dengan memberikan keadilan bagi setiap karyawan sesuai dengan haknya, kemudian dukungan dari atasan menjadi salah satu yang memegang peranan bagaimana karyawan dihargai kinerjanya, serta penghargaan serta kondisi kerja yang baik sebagai bentuk dari hasil kinerja karyawan yang diperoleh.

Hal tersebut diidentifikasi sebagai sifat organisasi yang berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik, yaitu karyawan akan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan-pilihan bijak dalam menyelesaikan tugas, memonitor tingkah laku dirinya untuk memastikan apa yang mereka lakukan sesuai dan benar dengan tujuan yang ingin dicapai. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga berdampak peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam suatu organisasi/perusahaan serta menurunkan ketegangan dalam bekerja, sehingga kemudian akan terbentuk keterikatan karyawan dengan pekerjaannya.

Sehingga karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangat berperan penting terhadap penurunan maupun peningkatan produktifitas dan efektifitas kerja. Peranan karyawan tidak hanya bekerja, melainkan juga menjaga

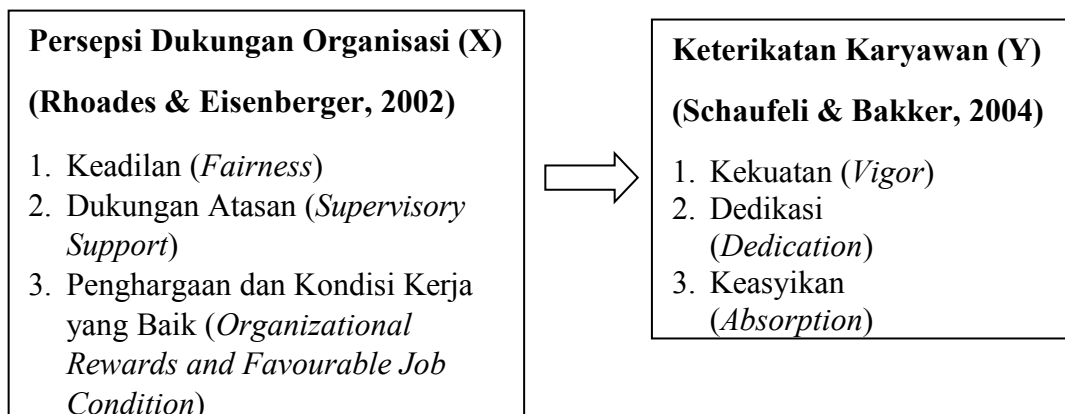
stabilitas dan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, terdapat aspek yang ikut berperan dalam diri individu yang perlu diperhatikan yaitu keterikatan karyawan. Organisasi/perusahaan tidak akan berhasil bila tidak ada karyawan yang terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan yang dimiliki karyawan dalam bekerja adalah demi mencapai visi misi sebuah perusahaan yang telah ditetapkan. Sehingga keterikatan yang dimiliki akan terbentuk apabila terdapat hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

Keterikatan karyawan merupakan sikap positif karyawan dan perusahaan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Keterikatan bergerak melampaui kepuasan dari berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif ditunjukkan dari hasil kinerja yang tinggi, komitmen dan loyalitas (Kingsley & Associates, 2008). Keterikatan karyawan menjadi sering diperbincangkan perusahaan dikarenakan hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk memastikan pertumbuhan jangka panjang serta memperoleh keuntungan bisnis yang lebih menantang (Catteuw, Flynn, & Vonderhorst, 2007). Keterikatan karyawan juga menjadi hal yang penting bagi para pimpinan dalam menghadapi ketidakpedulian karyawan yang merupakan salah satu sumber masalah kesenjangan komitmen dan motivasi.

Faktor pendorong keterikatan karyawan menurut McBain (dalam Margarethh dan Saragih, 2008) ada tiga, yaitu faktor organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta kondisi kerja. Hal ini akan membentuk karyawan yang fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya, membuat dirinya merasa menjadi bagian dari sebuah tim dan yang lebih besar

daripada diri mereka sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan tekanan dalam membuat sebuah perubahan dalam bekerja kearah yang lebih baik. Hewitt (dalam Schaufeli dan Bakker, 2004) mengatakan bahwa karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan secara konsisten menunjukkan tiga perilaku yaitu, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi tempat dirinya bekerja, memiliki keinginan untuk menetap ditempat dimana dirinya bekerja saat ini, dan secara sukarela memberi waktu, tenaga, serta inisiatif yang lebih agar dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Sehingga pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah organisasi menuntut adanya karyawan dengan produktifitas tinggi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif yang tinggi, bertanggung jawab, dan perusahaan membutuhkan karyawan yang energik, berdedikasi serta memiliki keterikatan dalam menjalani pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Hal ini sesuai dengan penelitian milik Eisenberger (2002) yang mengatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan akan melihat sejauhmana organisasi akan menghargai usaha mereka, mendukung, kebutuhan sosioekonomi mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasi/perusahaan tempat dirinya bekerja dengan baik. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda.

H_1 : Ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu merupakan metode tradisional karena sudah lama digunakan (metode positivistik), yang juga merupakan metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan dengan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Kemudian disebut kuantitatif karena datanya berupa angka dan menggunakan statistik (Sugiyono, 2012).

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan inferensial. Menurut Sugiyono (2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa adanya kesimpulan umum atau generalisasi. Sedangkan statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan beberapa variabel dengan berbagai skala pengukuran, dapat pula menduga pemusatan populasi berdasarkan pemusatan sampel (Sugiyono, 2012).

Rancangan penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran kondisi sebaran data mengenai persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk mengetahui akan ada tidaknya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda.

B. Identifikasi Variabel

Dalam variabel ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas: Persepsi Dukungan Organisasi (X)
2. Variabel terikat: Keterikatan Karyawan (Y)

C. Definisi Konseptual

1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan adalah suatu sikap positif karyawan, di mana karyawan memiliki antusiasme serta energi-energi positif dalam bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan organisasi yang ditandai dengan turut berperan aktif, mampu bekerja sama, serta paham dan peduli akan lingkungan operasional organisasi.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah sebuah penilaian yang diberikan karyawan kepada organisasinya, dalam hal ini dapat meliputi sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kinerja karyawannya, kesesuaian akan imbalan/*rewards* yang diberikan serta sejauh mana perusahaan maupun organisasi peduli akan kesejahteraan karyawannya.

D. Definisi Operasional

1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan adalah suatu sikap positif yang dimiliki karyawan PT. X cabang Samarinda, yaitu karyawan memiliki antusiasme serta energi-energi positif dalam bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan organisasi yang ditandai dengan turut berperan aktif, mampu bekerja sama, serta paham dan peduli akan lingkungan operasional organisasi. Keterikatan karyawan diungkap dengan metode skala menggunakan aspek-aspek keterikatan karyawan yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bekker (2004) meliputi kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*).

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah sebuah penilaian yang diberikan karyawan PT. X cabang Samarinda kepada organisasinya, dalam hal ini dapat meliputi sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kinerja karyawannya, kesesuaian akan imbalan/*rewards* yang diberikan serta sejauh mana perusahaan maupun organisasi peduli akan kesejahteraan karyawannya. Persepsi dukungan organisasi diungkap dengan metode skala menggunakan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) meliputi keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisory support*), dan penghargaan serta kondisi kerja yang baik (*organizational rewards and favourable job condition*).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu, populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya. Jadi, populasi adalah seluruh komponen dalam penelitian yang memenuhi kualitas dan karakteristik untuk tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X cabang Samarinda yang berjumlah sebanyak 90 karyawan dengan sebaran datanya sebagai berikut :

Tabel 2. Sebaran Data Karyawan

Direktorat	Jumlah
ABM (Area Bisnis Manager) & Staff	4
Accounting	5
Finance	12
CHB (Consumer Health and Beauty)	14
CHD (Consumer Health Distribution)	8
KND (Kalbe Nutritional Distribution)	12
Pharmamed	9
Transportation	13
Warehouse	13
Total	90

Sumber data: ABM & Staff PT. X cabang Samarinda

2. Sampel

Sampel juga diartikan. juga diartikan dengan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel untuk menentukan banyaknya sampel (Sugiyono, 2012). Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampel, yang mana penentuan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi. Penggunaan teknik total sampel dilakukan jika anggota populasi yang ingin diteliti relatif kecil dan mudah dijangkau. Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan PT. X cabang Samarinda.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala keterikatan karyawan, dan persepsi dukungan organisasi. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Uji tersebut dilakukan untuk memperoleh ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (2012) uji terpakai ini memiliki keuntungan bahwa tidak perlu mencari sampel uji coba yang setara, peluang untuk jumlah butir yang gugur lebih sedikit, tidak menambah waktu dan biaya penelitian, serta tersedia program yang langsung mampu menggabungkan uji coba data penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala yang disusun menggunakan bentuk likert memiliki empat alternatif jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor <i>favorable</i>	Skor <i>unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Penggunaan skala likert dengan alternatif empat jawaban ini berguna dalam menghindari terjadinya bias hasil pengukuran sehingga mampu mendapatkan gambaran kondisi subjek penelitian yang sebenarnya. Kemudian, *favorable* adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek penelitian, sedangkan pernyataan *unfavourable* dalam skala likert ini merupakan pernyataan yang tidak mendukung variabel yang diukur (Sugiyono, 2012). Adapun instrument dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Keterikatan Karyawan

Alat ukur ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan Schaufeli dan Bakker (2004) di mana aspek-aspek keterikatan karyawan meliputi kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*). Adapun sebaran keterikatan karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. *Blueprint* Keterikatan Karyawan

No.	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kekuatan	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2.	Dedikasi	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3.	Keasyikan	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Total		12	12	24

2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Alat ukur ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan Rhoades dan Eisenberger (2002) di mana aspek-aspek persepsi dukungan organisasi meliputi keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisory support*), dan penghargaan serta kondisi kerja yang baik (*organizational rewards and favourable job condition*). Adapun sebaran persepsi dukungan organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. *Blueprint* Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keadilan	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2.	Dukungan atasan	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3.	Penghargaan dan kondisi kerja yang baik	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Total		12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Uji

validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir. Menurut Gunawan (2020) validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total.

Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika r hitung $>$ r total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Gunawan (2020) reliabilitas mengandung arti sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-

indikator yang tidak konsisten. Hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha Cronbach* minimal sebesar 0.600.

Tabel 6. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

H. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

1. Skala Keterikatan Karyawan

Skala keterikatan karyawan terdiri dari 24 butir aitem dan terbagi atas tiga aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir didapatkan r hitung > 0.300 (Gunawan, 2020). Sehingga berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan tidak ada aitem yang gugur dan dinyatakan tidak valid.

Nama Konstrak : Keterikatan Karyawan

Nama aspek 1 : Kekuatan

Nama aspek 2 : Dedikasi

Nama aspek 3 : Keasyikan

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Keterikatan Karyawan

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable Valid	Gugur	Unfavorable Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,3,5,7	-	2,4,6,8	-	8	-
2	9,11,13,15	-	10,12,14,16	-	8	-
3	17,19,21,23	-	18,20,22,24	-	8	-
Total	12	0	12	0	24	0

Sumber data: Lampiran hal. 59

Tabel 8. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Keterikatan Karyawan (N = 90)

Aspek	Jumlah Butir			r terendah - tertinggi	Sig terendah - tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	-	8	0.512-0.721	0.000-0.000
2	8	-	8	0.548-0.761	0.000-0.000
3	8	-	8	0.470-0.620	0.000-0.000

Sumber data: Lampiran hal. 72

Kaidah yang digunakan dalam uji reabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai $\alpha > 0.600$ (Gunawan, 2020). Adapun penjelasan hasil uji reabilitas pada masing-masing aspek diuraikan sebagai berikut :

Tabel 9. Rangkuman Keandalan Variabel Keterikatan Karyawan

No	Aspek	Alpha
1	Kekuatan	0.762
2	Dedikasi	0.800
3	Keasyikan	0.689
Total		0.899

Sumber data: Lampiran hal. 75

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel keterikatan karyawan menghasilkan nilai $\alpha > 0.600$, dengan nilai α untuk variabel keterikatan karyawan = 0.899. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 24 butir aitem dan terbagi atas tiga aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir didapatkan r hitung > 0.300 (Gunawan, 2020). Sehingga berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan tidak ada aitem yang gugur dan dinyatakan tidak valid.

Nama Konstrak : Persepsi Dukungan Organisasi

Nama aspek 1 : Keadilan

Nama aspek 2 : Dukungan atasan

Nama aspek 3 : Penghargaan dan kondisi kerja yang baik

Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,3,5,7	-	2,4,6,8	-	8	-
2	9,11,13,15	-	10,12,14,16	-	8	-
3	17,19,21,23	-	18,20,22,24	-	8	-
Total	12	0	12	0	24	0

Sumber data: Lampiran hal. 60

Tabel 11. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Persepsi Dukungan Organisasi (N = 90)

Aspek	Jumlah Butir			r terendah - tertinggi	Sig terendah - tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	-	8	0.535-0.738	0.000-0.000
2	8	-	8	0.672-0.855	0.000-0.000
3	8	-	8	0.483-0.794	0.000-0.000

Sumber data: Lampiran hal. 73

Kaidah yang digunakan dalam uji reabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai $\alpha > 0.600$ (Gunawan, 2020). Adapun penjelasan hasil uji reabilitas pada masing-masing aspek diuraikan sebagai berikut :

Tabel 12. Rangkuman Keandalan Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No	Aspek	Alpha
1	Keadilan	0.766
2	Dukungan atasan	0.912
3	Penghargaan dan kondisi kerja yang baik	0.778
Total		0.928

Sumber data: Lampiran hal. 75

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi menghasilkan nilai $\alpha > 0.600$, dengan nilai α untuk variabel

persepsi dukungan organisasi = 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

I. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas persepsi dukungan organisasi terhadap variabel terikat keterikatan karyawan. Menurut Sugiyono (2012) regresi linear sederhana merupakan sebuah model probalistik untuk menyatakan hubungan linear dua variabel sehingga variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Keseluruhan Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistikal Packages for Social Science*) versi 21 *for windows*. Sebelum dilakukan uji hipotesis adapun uji asumsi yaitu digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah polusi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam pembahasan persoalan normalitas ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05% atau 5%.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear ataukah tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam

analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dibantu program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0.05. Dua variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikannya kurang dari 0.05 (Sugiyono, 2012).

3. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terjadi kesamaan, maka dikatakan homokedasitas dan jika berbeda akan disebut heterokedasitas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan PT. X cabang Kota Samarinda. Individu yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik total sampel, yang mana penentuan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi yang berjumlah 90 karyawan. Karakteristik subjek penelitian pada karyawan PT. X dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29 tahun	34	37.8%
2	30-39 tahun	42	46.7%
3	40-49 tahun	11	12.2%
4	50-59 tahun	3	3.3%
Total		90	100%

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian pada PT.X didominasi oleh anggota dengan rentang usia 30-39 tahun yang berjumlah 42 orang atau sebesar 46.7 persen.

Tabel 14. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	80	88.9%
2	Perempuan	10	11.1%
Total		90	100%

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian PT.X didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 80 orang atau sebesar 88.9 persen.

Tabel 15. Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 tahun	31	34.4%
2	6-10 tahun	37	41.1%
3	11-15 tahun	14	15.6%
4	16-20 tahun	4	4.4%
5	21-25 tahun	3	3.3%
6	26-30 tahun	1	1.1%
Total		90	100%

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota subjek penelitian PT.X didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 37 orang atau sebesar 41.1 persen.

Tabel 16. Karakteristik Subjek Berdasarkan Direktorat

No.	Direktorat	Jumlah	Persentase
1	ABM & Staff	4	4.4%
2	Accounting	5	5.6%
3	Finance	12	13.3%
4	KND	12	13.3%
5	CHB	14	15.6%
6	CHD	8	8.9%
7	Pharmamed	9	10.0%
8	Warehouse	13	14.4%
9	Transportation	13	14.4%
Total		90	100%

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota penelitian pada karyawan PT.X didominasi dari direktorat CHB yang berjumlah 14 orang atau sebesar 15.6 persen.

2. Hasil Uji Deskriptif

Uji deskriptif merupakan proses yang digunakan dalam memberikan sebuah gambaran mengenai objek yang diteliti melalui data sampel maupun populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2012). Deskripsi data ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi sebaran data persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Rerata empiris dan rerata hipotesis diperoleh dari respon subjek penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala variabel keterikatan karyawan dan skala variabel persepsi dukungan organisasi. Proses perhitungan untuk mencari rerata empirik dan standar deviasi empirik diperoleh melalui program SPSS. Kaidah yang digunakan dalam uji deskriptif untuk mendapatkan status pada rerata empirik dan rerata hipotetik yaitu, apabila nilai rerata empirik $>$ rerata hipotetik maka dapat dikatakan bahwa status variabel dalam kategori tinggi. Namun, apabila nilai rerata empirik $<$ rerata hipotetik maka status variabel dalam kategori rendah.

Perbandingan rerata empirik terhadap rerata hipotetik menggambarkan kondisi general pada responden atau subjek penelitian dalam variabel. Perbandingan standar deviasi (SD) empirik terhadap standar deviasi (SD) hipotetik menunjukkan tinggi-rendahnya variasi skor pada subjek penelitian. Jika $SD \text{ empirik} < SD \text{ hipotetik}$ pada masing-masing variabel maka skor para subjek, maka skor subjek terkait variabel memiliki variasi yang rendah atau dapat dikatakan skor yang dimiliki para subjek cenderung seragam, sedangkan jika $SD \text{ empirik} > SD \text{ hipotetik}$ dikatakan bahwa skor terkait pada masing-masing variabel

memiliki variasi yang tinggi, artinya pada masing-masing variabel dalam penelitian ada subjek yang memiliki skor tinggi dan ada juga yang rendah. Rerata empirik dan rerata hipotetik pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 17. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik

Variabel	Rerata empirik	SD empirik	Rerata hipotetik	SD hipotetik	Status
Keterikatan Karyawan	74.66	7.653	60	12	Tinggi
Persepsi Dukungan Organisasi	73.60	7.242	60	12	Tinggi

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data secara umum pada subjek penelitian didapatkan hasil pengukuran melalui skala keterikatan karyawan bahwa diperoleh rerata empirik 74.66 lebih tinggi dari rerata hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki keterikatan karyawan yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut :

Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 86	Sangat Tinggi	9	10%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	78 – 85	Tinggi	17	18.9%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	71 - 77	Sedang	41	45.6%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	64 – 70	Rendah	19	21.1%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 63	Sangat Rendah	4	4.4%

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa subjek penelitian yang memiliki rentang nilai skala keterikatan karyawan yang berada pada kategori sedang dengan nilai antara 71-77 dan frekuensi terbanyak yaitu 41 orang dengan presentase 45.6 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki keterikatan karyawan dengan kategori sedang.

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala persepsi dukungan organisasi diperoleh rerata empirik 73.60 lebih tinggi dari rerata hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut :

Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 84	Sangat Tinggi	7	7.8%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	77 – 83	Tinggi	12	13.3%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	70 - 76	Sedang	57	63.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	64 – 69	Rendah	10	11.1%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 63	Sangat Rendah	4	4.4%

Sumber data: Lampiran hal. 76

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa subjek penelitian yang memiliki rentang nilai skala persepsi dukungan organisasi yang berada pada kategori sedang dengan nilai antara 70-76 dan frekuensi terbanyak yaitu 57 orang dengan presentase 63.3 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki persepsi dukungan organisasi dengan kategori sedang.

3. Uji Asumsi: Normalitas

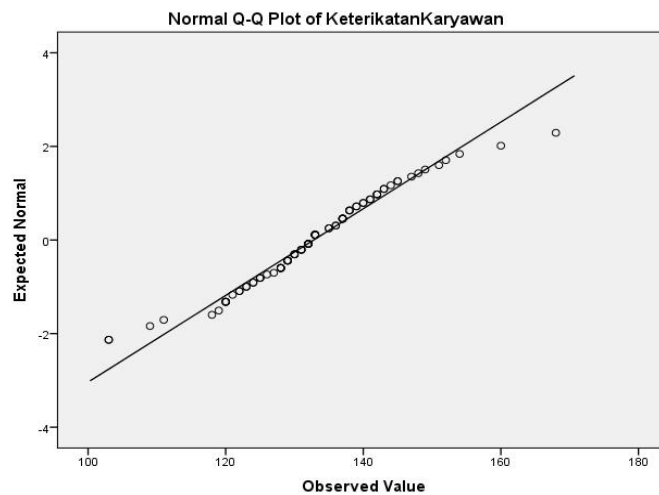
Uji normalitas untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebarannya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebarannya tidak normal (Sugiyono, 2012).

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

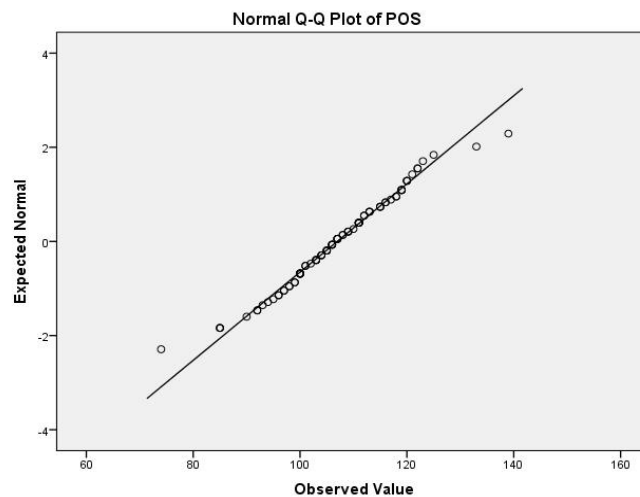
Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Keterikatan Karyawan	0.084	0.148	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0.057	0.200	Normal

Sumber data: Lampiran hal. 77

Berikut ini adalah gambar normal *Q-Q* plot masing-masing variabel hasil keluaran SPSS versi 21.0 *for windows*:



Gambar 2. Q-Q Plot Keterikatan Karyawan



Gambar 3. Q-Q Plot Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut, hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap keterikatan karyawan menghasilkan nilai *Z* sebesar 0.084 dan nilai *p* sebesar 0.148 ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah meunjukkan bahwa sebaran butir keterikatan karyawan dinyatakan normal.

Kemudian hasil uji asumsi normalitas juga dilakukan terhadap persepsi dukungan organisasi yang menghasilkan nilai Z sebesar 0.057 dan nilai p sebesar 0.200 ($p > 0.05$), yang menunjukkan bahwa sebaran butir persepsi dukungan organisasi dinyatakan normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dua variabel keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasi memiliki sebaran data yang normal.

4. Uji Asumsi: Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu (Sugiyono, 2012). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2020). Berikut hasil uji linearitas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 21. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keterikatan Karyawan – Persepsi Dukungan Organisasi	0.830	3.951	0.687	Linear

Sumber data: Lampiran hal. 77

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji asumsi linearitas antara keterikatan karyawan dengan persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai *deviant from linearity* F hitung sebesar $0.830 < \text{nilai F tabel sebesar } 3.951$ yang artinya terdapat pengaruh dan nilai p sebesar $0.687 > 0.05$ yang berarti pengaruhnya dinyatakan linear.

5. Uji Asumsi: Heterokedasitas

Uji heterokedasitas ini adalah uji yang dilakukan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Apabila asumsi heterokedasitas tidak terpenuhi, maka model regresi linear dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji heterokedasitas:

Tabel 22. Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0.586	1.986	0.559	Tidak heterokedasitas

Sumber data: Lampiran Hal. 77

Hasil uji heterokedasitas pada tabel di atas menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat gejala heterokedasitas model regresi dalam penelitian ini, karena nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian metode Glejser pada variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai *alpha* lebih dari 0.05 terhadap absolut residual (Abs_Res) dan nilai t hitung < t tabel.

6. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana atas variabel persepsi dukungan organisasi secara bersama didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 23. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	T Hitung	T Tabel	R ²	P
Keterikatan Karyawan (Y) Persepsi Dukungan Organisasi (X ₁)	5.793	1.986	0.276	0.000

Sumber data: Lampiran hal. 77

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil yang menunjukkan $T \text{ hitung} > T$ tabel yang artinya bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai $T \text{ hitung} = 5.793$, $R^2 = 0.276$, dan $p = 0.000$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda.

7. Hasil Uji Hipotesis Multivariat Model Penuh dan Parsial

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan pengaruh antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi multivariat. Analisis multivariat merupakan metode statistik yang dikembangkan untuk mengetahui apakah rata-rata kelompok berbeda secara signifikan atau tidak, selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas apa saja yang mempengaruhi perbedaan antar kelompok tersebut (Widarjono, 2015).

Tabel 23. Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Kekuatan (Y_1)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Keadilan (X_1)	-0.184	-1.255	1.986	0.213	Tidak signifikan
Dukungan atasan (X_2)	0.671	4.184	1.986	0.000	Signifikan
Penghargaan dan kondisi kerja yang baik (X_3)	0.051	0.387	1.986	0.722	Tidak signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 78

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kekuatan (Y_1). sedangkan

aspek keadilan (X_1) serta penghargaan dan kondisi kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kekuatan (Y_1).

Tabel 24. Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Dedikasi (Y_2)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Keadilan (X_1)	-0.171	-1.130	1.986	0.262	Tidak signifikan
Dukungan atasan (X_2)	0.443	2.673	1.986	0.009	Signifikan
Penghargaan dan kondisi kerja yang baik (X_3)	0.262	1.793	1.986	0.076	Tidak signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 78

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa aspek dukungan atasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek dedikasi (Y_2). sedangkan aspek keadilan (X_1) serta penghargaan dan kondisi kerja yang baik (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek dedikasi (Y_2).

Tabel 25. Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Keasyikan (Y_3)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Keadilan (X_1)	0.017	0.101	1.986	0.919	Tidak signifikan
Dukungan atasan (X_2)	0.335	1.878	1.986	0.064	Tidak Signifikan
Penghargaan dan kondisi kerja yang baik (X_3)	0.088	0.557	1.986	0.579	Tidak signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 78

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa aspek keadilan (X_1), dukungan atasan (X_2), serta penghargaan dan kondisi kerja yang baik (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keasyikan (Y_3).

Tabel 26. Hasil Uji Multivariat Model Penuh

Aspek	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Keadilan (X ₁), Dukungan atasan (X ₂), Penghargaan dan Kondisi Atasan (X ₃) terhadap Kekuatan (Y ₁)	14.265	3.951	0.332	0.000
Terhadap Dedikasi (Y ₂)	11.633	3.951	0.289	0.000
Terhadap Keasyikan (Y ₃)	6.099	3.951	0.175	0.000

Sumber data: Lampiran hal. 78

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui aspek-aspek pada variabel X yaitu keadilan (X₁), dukungan atasan (X₂), penghargaan dan kondisi kerja yang baik (X₃) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aspek-aspek variabel Y yaitu kekuatan (Y₁), dedikasi (Y₂), dan keasyikan (Y₃).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear sederhana, didapatkan hasil nilai T hitung = 5.793 dan p = 0.000 (p < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi pengaruh (R²) adalah sebesar 27.6 persen variasi keterikatan karyawan pada perusahaan X dapat dijelaskan oleh persepsi dukungan organisasi, sedangkan 72.4 persen dijelaskan oleh variabel maupun sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda. Berdasarkan meta analisis milik Rhoades dan Eisenberger (2002) ditemukan beberapa penyebab yang dapat memunculkan persepsi dukungan yang dirasakan

dari sebuah organisasi/perusahaan. Beberapa hal dapat meningkatkan serta menurunkan persepsi dukungan yang dirasakan dari organisasi/perusahaan, dan dukungan dari atasan. Hal-hal dalam organisasi yang menunjukkan perhatian, kepedulian terhadap usaha serta kontribusi yang dilakukan karyawan kepada tempatnya bekerja akan memperkuat persepsi dukungan yang dirasakan, sebaliknya hal yang membuat karyawan tertekan dan merasa tidak nyaman akan memperlemah persepsi dukungan yang dirasakan dari organisasi/perusahaan.

Jika rasa adil yang diharapkan karyawan sesuai dengan standar pribadi atau sosial, maka keuntungan yang diterima karyawan dianggap adil atau sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta cukup dalam memenuhi kebutuhan. Hal ini akan memunculkan kepuasan bagi karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang puas dengan apa yang dirinya peroleh dari perusahaan tempat dirinya bekerja akan memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya demi kesuksesan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu elemen yang mampu memengaruhi perilaku karyawan, dalam hal ini dukungan atasan dalam suatu organisasi yang melingkupinya. Dukungan positif dari atasan dan segenap karyawan akan mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif. Adanya dukungan-dukungan ini akan membuat para karyawan terpacu untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, dukungan atasan pun mampu memunculkan semangat kerjasama tim yang baik antar rekan kerja yang mana mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu. Pemahaman mengenai tugas dan

tanggung jawab pekerjaan serta pemahaman karakteristik para bawahannya, maka seorang atasan akan dapat memberikan bimbingan, dorongan, dan motivasi bagi seluruh anggotanya dalam mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil, maka atasan akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kerja karyawannya.

Menurut Meyer dan Allen (1997), perusahaan pada umumnya menilai dedikasi dan kesetiaan karyawan, namun sebaliknya karyawan yang secara emosional mempunyai keterikatan terhadap organisasi/perusahaannya cenderung akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik, tingkat absensi rendah, serta kecenderungan berhenti atau pindah kerja rendah. Keuntungan dan perhatian yang diterima oleh karyawan, penghargaan, informasi serta bantuan-bantuan yang diberikan oleh perusahaan akan mendatangkan kinerja yang lebih baik dan menciptakan rekonsiliasi jika terjadi perbedaan orientasi antara keduanya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hobfoll dan Shirom (2000) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan yang ada di sebuah tempat kerja akan membatasi dampak negatif dari kelelahan emosional yang berkaitan dengan pekerjaan yang penuh dengan tekanan. Ketika karyawan tidak merasakan adanya dukungan, mereka tidak dapat berinvestasi untuk mengembangkan dirinya, sedangkan karyawan yang mendapatkan umpan positif mengenai kinerja cenderung akan mencari peluang untuk mengembangkan dirinya.

Kahn (dalam Jin & McDonald, 2016) juga menyatakan bahwa ketersediaan berupa dukungan dan penghargaan yang diberikan perusahaan

kepada karyawan akan membuat karyawan merasakan pemberdayaan pribadi yang lebih besar dan mengacu pada keinginan untuk membalas budi dengan memberikan upaya yang lebih besar sehingga keinginan untuk berpindah akan semakin kecil. Hal ini juga sesuai dengan penelitian milik Qomariyah dkk. (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaan tempat dirinya bekerja.

Kemudian berdasarkan hasil uji multivariat model parsial, didapatkan hasil bahwa aspek dukungan atasan pada variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kekuatan dan aspek dedikasi pada variabel keterikatan karyawan. Mengacu pada teori awal mengenai keadilan organisasional, yang mana teori ini menyarankan untuk membandingkan rasio hasil kerja dan hasil diterima dari pekerjaan mereka dengan rasio rekan kerja lainnya. Hasil yang diterima dari pekerjaan ini mengacu pada waktu, usaha, gaji, dan tenaga yang juga mengacu pada penghargaan yang diberikan (promosi, pengakuan, fasilitas) yang sekiranya dapat membantu karyawan dalam pekerjaan serta kesejahteraan dirinya (Meyer & Allen 1997).

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi sebaran data persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan karyawan PT. X cabang Samarinda didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi dan

keterikatan karyawan dalam kategori sedang. Hal ini mengacu pada hasil wawancara pada karyawan bagian *transportation* dan *warehouse* yang kurang merasakan keadilan dalam perusahaannya sehingga beberapa karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun beberapa karyawan yang menjabat sebagai supervisor perusahaan tersebut merasa perusahaannya saat ini cukup baik dalam memberikan fasilitas dan penghargaan walaupun sempat tidak mengalami kenaikan gaji karena pandemi covid.

Kemudian tingkat persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan dapat juga dilihat pada lamanya masa kerja para karyawan, bahwa karyawan PT. X masih memiliki lebih banyak karyawan dengan masa kerja lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cukup terikat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka saat ini. Berdasarkan hasil yang telah disebutkan bahwa hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Restiani (2013) yang mana hasil penelitiannya mencoba untuk mengaitkan sumber daya dalam bekerja dengan keterikatan karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh adalah bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat. Keterikatan yang dimiliki karyawan diperoleh dari dukungan organisasi yang baik. Hal ini mengacu kepada keyakinan umum bahwa organisasi/perusahaan menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, secara keseluruhan tiga aspek dari variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap tiga aspek dari variabel terikat yaitu keterikatan karyawan. Penelitian mengenai keterikatan karyawan dalam PT. X cabang

Samarinda ini tidak lepas dari keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah proses pengambilan data menggunakan uji terpakai di mana penelitian hanya melakukan sekali proses pengisian skala yang langsung dilakukan pada subjek penelitian, kemudian kunjungan ke perusahaan yang dibatasi dikarenakan sewaktu pengambilan data masih dalam kondisi pandemi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan PT. X cabang Samarinda.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal kepada pihak yang terkait langsung dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi PT. X cabang Samarinda diharapkan dalam pemberian dukungan dapat lebih ditingkatkan dengan cara menerima saran dari karyawan jika memang baik, memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para karyawan, serta melakukan evaluasi bersama agar para karyawan yang bekerja di PT.X cabang Samarinda semakin memiliki motivasi dalam bekerja, rasa *engaged* yang kuat terhadap perusahaan, serta semangat berprestasi yang tinggi, sehingga kedepannya diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap profitabilitas perusahaan dan mengurangi tingkat *turnover*.
2. Bagi karyawan PT. X cabang Samarinda diharapkan dukungan organisasi yang telah diberikan hendaknya dapat dimanfaatkan secara maksimal serta diharapkan dengan adanya dukungan yang telah diberikan perusahaan ini,

para karyawan dapat lebih meningkatkan keterikatan antara dirinya dengan perusahaan sehingga performa dan hasil yang ditunjukkan akan lebih baik selama bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan sebaiknya mengkaji faktor yang dapat memengaruhi secara lebih luas lagi yang dapat memengaruhi perilaku karyawan saat bekerja dapat dijadikan acuan untuk variabel bebas dari penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals. *Journal of Nursing and Health Science*, 5(4), 113-123. DOI: 10.9790/1959-050405113123.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence based model of work engagement. *SAGE Journals*. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Catteuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151-157. Diakses dari <https://www.coursehero.com/file/13313156/Boosting-Prod-In-Turbulent-Times/>
- Gallup. (2004). Employee engagement index survey. *The Gallup Management Journal*. <https://news.gallup.com/bussinessjournal/11956/getting-personal-workplace.aspx>
- Gunawan. C. (2020). *Mahir menguasai spss: panduan praktik mengolah data penelitian*. Deepublish.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). *Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace*. Dekker.
- Jin, M. H., & McDonald, B. (2016). Understanding employee engagement in the public sector: the role of immediate supervisor, perceived organizational support, and learning opportunities. *American Review of Public Administration*. 47(8), 881-897. DOI: 10.1177/0275074016643817
- Jovita, G. W., & Mangundjaya, W. (2019). How to make you stay longer with me? The effect of organizational climate on turnover intention mediating by job satisfaction in information technology company. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 74-84. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1880>
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 16(1), 40-53. <https://doi.org/10.14710/jpu.16.1.40-53>

- Kingsley, & Associates. (2008). Employee surveys. Diakses dari <https://kingsleyassociates.com/services/employee-surveys/>
- Kurniawati, I. (2014). Masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324. <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't work: build a culture of employee engagement with the principles of respect*. McGraw Hill.
- Matompo, O., & Nafri, M. (2020). Revolusi industri dalam perspektif hukum persaingan usaha di Indonesia. *Maleo Law Journal*, 4(2), 126-136. diakses dari <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id>
- McBain, R. (2007). The practice of engagement: research into current employee engagement practice. *Strategic HR Review*, 6(6), 16-19. <https://doi.org/10.1108/14754390780001011>
- Mashuri, M., Salamah, M., Susilaningrum, D., & Aridinanti, L. (2003). *Pengantar metode statistika*. Penerbit ITS
- Meiwintar, D. E. (2016). *Hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen afektif karyawan PT. Madusari Nusaperdana*. (Skripsi diterbitkan). Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. Diakses melalui <https://repository.usd.ac.id/6809/>
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan mrn terhadap implementasi aplikasi data analisis sdm. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14. Diakses dari <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/manasa-old/article/view/583>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Sage Publications, Inc
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 14, 40-51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi: peran mediasi keterikatan karyawan pada karyawan pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238. DOI: 10.21580/pjpp.v3i2.2790
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.

- PELINDO III Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 94-98.
<https://doi.org/10.20527/jk.v2i1.1623>
- Qomariyah, L., Nur'aini, S., & Rahmawati, E. I. (2013). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 JEMBER. *Jurnal UMJ*, 9(1). diakses dari <https://digilib.unmuhjember.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=umj-1x-lailiqomar-23564>
- Ramadhani, F. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta. *Jurnal UII*. Diakses dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/6624>
- Restiani, R. (2013). *Hubungan self efficiency dan perceived organizational support dengan keterikatan kerja*. (Skripsi diterbitkan), Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung. Diakses dari <https://repository.upi.edu/id/eprint/6123>
- Rhoades, L. & Eisenberger. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychological*, 87(4), 698-714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sawitri, D. R., & Ramdhani, G. F. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199-205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Tindinge, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018). Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620-628.
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19541>
- Watson, T. (2012). Global workforce study. Diakses dari <https://www.academia.edu/6862479/2012-Towers-Watson-Global-Workforce-Study>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Penelitian
A. Skala Keterikatan Karyawan

Variabel	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Keterikatan Karyawan	Kekuatan (<i>Vigor</i>) suatu energi serta resiliensi mental ketika individu sedang bekerja, di mana adanya kemauan dan usaha yang sungguh-sungguh, dan gigih dalam melakukan pekerjaannya serta saat menghadapi kesulitan.	1.Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas ditempat kerja 3.Saya rasanya ingin bekerja sepanjang waktu. 5.Saya memiliki energi yang besar untuk bekerja 7.Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya.	2.Saya enggan menyelesaikan pekerjaan saya 4.Saya segera pulang ketika jam kerja selesai 6.Saya tidak bersemangat dalam bekerja 8.Ketika ada masalah dalam pekerjaan saya merasa tidak berdaya menghadapinya	8
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)i sebuah perasaan yang memiliki makna seperti antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan juga tantangan. Hal ini terkait dengan individu mengidentifikasi dirinya selalu merasa antusias dalam bekerja dan bangga terhadap pekerjaannya.	9.Saya suka jika mendapat tantangan dalam pekerjaan ini 11.Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini 13.Saya tidak ingin pindah ke perusahaan lain. 15.Saya bekerja dengan totalitas yang tinggi.	10.Saya enggan menghadapi masalah dalam pekerjaan ini 12.Saya malu dengan tempat kerja saat ini 14.Saya ingin pindah ke perusahaan lain 16.Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya	8

	<p>Keasyikan (<i>Absorption</i>) Keasyikan atau absorption dikarakteristikan dengan minat terhadap pekerjaan dan memiliki konsentrasi yang penuh sehingga membuat individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.</p>	<p>17.Saya ingin datang lebih cepat ke kantor karena ingin melanjutkan pekerjaan saya. 19.Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja. 21.Ketika bekerja saya lebih fokus dengan pekerjaan dibandingkan hal-hal disekitar saya. 23.Saat bekerja saya bisa lupa akan kegiatan lainnya</p>	<p>18.Saya kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaan saya 20.Saya ingin waktu segera berlalu agar bisa pulang lebih cepat. 22.Saya lebih senang berbincang dengan rekan sekerja daripada mengerjakan tugas saya. 24.Saat bekerja, konsentrasi saat mudah teralihkan oleh lingkungan sekitar</p>	8
TOTAL		12	12	24

B. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Persepsi Dukungan Organisasi	Keadilan (<i>Fairness</i>) Keadilan bermakna sebagai memberikan sesuatu kepada individu berdasarkan dan sesuai dengan haknya. Individu atau karyawan akan mengevaluasi keadilan melalui tiga klasifikasi yaitu, keadilan distributive, keadilan procedural dan keadilan interaksional (Cropanzo, 1997). Hal	<p>1.Perusahaan memberikan saya toleransi tentang ketidakhadiran terkait masalah pribadi. 3.Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja 5.Saya</p>	<p>2.Perusahaan saya bersikap ketat dan kaku dalam hal ketidakhadiran 4.Saya merasa perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda dengan rekan kerja lainnya 6.Menurut saya gaji yang saya</p>	8

	<p>ini dilakukan karyawan karena karyawan menganggap sikap adil yang diberikan organisasi/perusahaan sebagai bentuk kepedulian terhadap dirinya.</p>	<p>memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi 7.Perusahaan memberikan saya tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian saya</p>	<p>terima tidak sesuai dengan kesepakatan awal 8.Perusahaan memberikan saya tugas-tugas tanpa peduli keahlian yang saya miliki.</p>	
	<p>Dukungan Atasan (<i>Supervisory Support</i>) Atasan dalam hal ini bertindak sebagai agen dari sebuah organisasi/perusahaan, sehingga dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan dapat memengaruhi pandangan karyawan sejauh mana atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka.</p>	<p>9.Saya merasa atasan peduli pada kesejahteraan saya 11.Atasan memberikan bantuan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan 13.Atasan mengakui hasil kerja saya 15.Atasan peduli dengan pendapat saya</p>	<p>10.Saya merasa atasan mengabaikan kesejahteraan saya 12.Atasan membiarkan saya menyelesaikan sendiri semua permasalahan dalam pekerjaan 14.Atasan mengabaikan keluhan saya 16.Saya merasa kesulitan menemukan wadah untuk menyampaikan pendapat perusahaan ini</p>	8

	<p>Penghargaan dan kondisi kerja yang baik (<i>organizational rewards and favourable job condition</i>)</p> <p>Penghargaan atau imbalan merupakan suatu bentuk hasil dari kinerja yang diterima karyawan berdasarkan kondisi dan lingkungan kerja karyawan. Terdapat berbagai imbalan/penghargaan serta kondisi kerja yang berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu meliputi pengakuan, gaji, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, <i>role stressor</i>, pelatihan, hingga ukuran organisasi.</p>	<p>17.Tempat kerja saya kondusif untuk menyelesaikan tugas-tugas</p> <p>19.Perusahaan memberikan kesempatan promosi untuk saya</p> <p>21.Perusahaan membayarkan uang lembur saya</p> <p>23.Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan saya.</p>	<p>18.Ruangan saya tidak mendukung untuk mengerjakan tugas pekerjaan</p> <p>20.Kesempatan promosi sulit saya dapatkan di perusahaan ini</p> <p>22.Sulit untuk mendapatkan bayaran dari perusahaan atas lembur yang saya lakukan</p> <p>24.Saya merasa khawatir karena perusahaan dapat tiba-tiba memberhentikan pegawainya.</p>	8
TOTAL		12	12	24

Lampiran 2. *Instrument Penelitian*

Identitas Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Masa Kerja :

1-5 Tahun / 6-10 tahun / 11-15 tahun / 16-20 tahun / 21-25 tahun /
26-30 tahun

Direktorat :

- ABM & Staff
- Accounting
- Finance
- KND
- CHB
- CHD
- Pharmamed
- Warehouse
- Transportation

PETUNJUK

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pernyataan berkaitan dengan keadaan-keadaan yang sering Anda rasakan. Anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Untuk itu, setiap pernyataan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan Anda dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda tersebut.

- SS (SANGAT SETUJU)
- S (SETUJU)
- TS (TIDAK SETUJU)
- STS (SANGAT TIDAK SETUJU)

SKALA KETERIKATAN KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas ditempat kerja				
2.	Saya enggan menyelesaikan pekerjaan saya				
3.	Saya rasanya ingin bekerja sepanjang waktu.				
4.	Saya segera pulang ketika jam kerja selesai				
5.	Saya memiliki energi yang besar untuk bekerja				

6.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja				
7.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya.				
8.	Ketika ada masalah dalam pekerjaan saya merasa tidak berdaya menghadapinya				
9.	Saya suka jika mendapat tantangan dalam pekerjaan ini				
10.	Saya enggan menghadapi masalah dalam pekerjaan ini				
11.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini				
12.	Saya malu dengan tempat kerja saat ini				
13.	Saya tidak ingin pindah ke perusahaan lain.				
14.	Saya ingin pindah ke perusahaan lain				
15.	Saya bekerja dengan totalitas yang tinggi.				
16.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
17.	Saya ingin datang lebih cepat ke kantor karena ingin melanjutkan pekerjaan saya.				
18.	Saya kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaan saya				
19.	Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja.				
20.	Saya ingin waktu segera berlalu agar bisa pulang lebih cepat				
21.	Ketika bekerja saya lebih fokus dengan pekerjaan dibandingkan hal-hal disekitar saya				
22.	Saya lebih senang berbincang dengan rekan sekerja daripada mengerjakan tugas saya				
23.	Saat bekerja saya bisa lupa akan kegiatan lainnya				
24.	Saat bekerja, konsentrasi saya sangat mudah teralihkan oleh lingkungan sekitar				

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan saya toleransi tentang ketidakhadiran terkait masalah pribadi.				
2.	Perusahaan saya bersikap ketat dan kaku dalam hal ketidakhadiran.				
3.	Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja.				
4.	Saya merasa perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda dengan rekan kerja lainnya.				
5.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi.				
6.	Menurut saya gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kesepakatan awal.				
7.	Perusahaan memberikan saya tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian saya.				
8.	Perusahaan memberikan saya tugas-tugas tanpa peduli keahlian yang saya miliki.				
9.	Saya merasa atasan peduli pada kesejahteraan saya				
10.	Saya merasa atasan mengabaikan kesejahteraan saya				
11.	Atasan memberikan bantuan ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan				
12.	Atasan membiarkan saya menyelesaikan sendiri semua permasalahan dalam pekerjaan				
13.	Atasan mengakui hasil kerja saya				
14.	Atasan mengabaikan keluhan saya				
15.	Atasan peduli dengan pendapat saya				
16.	Saya merasa kesulitan menemukan wadah untuk menyampaikan pendapat				

	diperusahaan ini				
17.	Tempat kerja saya kondusif untuk menyelesaikan tugas-tugas				
18.	Ruangan saya tidak mendukung untuk mengerjakan tugas pekerjaan				
19.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi untuk saya				
20.	Kesempatan promosi sulit saya dapatkan di perusahaan ini				
21.	Perusahaan saya memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya secara optimal.				
22.	Atasan tidak memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.				
23.	Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan saya.				
24.	Saya merasa khawatir karena perusahaan dapat tiba-tiba memberhentikan pegawainya.				

Lampiran 3. Input Data Excel

A. Keterikatan Karyawan

No.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 22	Item 24	ASPEK A	ASPEK B	ASPEK C	TOTAL
1	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	26	25	22	73
2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	24	23	24	71
3	3	3	1	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	4	1	4	4	3	4	21	20	25	66
4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	1	4	3	3	4	25	23	25	73
5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	23	24	71
6	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	24	23	73
7	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	22	24	69
8	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	27	27	25	79
9	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	22	22	20	64
10	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	27	27	23	77
11	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	27	28	25	80
12	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	28	30	29	87
13	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	26	27	24	77
14	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	27	27	24	78
15	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	25	27	24	76
16	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	23	26	23	72
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	24	22	71
18	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	28	30	24	82
19	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	29	30	28	87
20	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	26	22	73
21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	22	23	23	68
22	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	28	26	25	79
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	24	23	24	71
24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	22	28	25	75
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	32	31	28	91
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
27	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	19	22	22	63
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	28	26	86
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	24	24	25	73
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96
38	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	29	32	30	91
39	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	28	22	28	78
40	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	21	22	23	66
41	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	29	30	24	83
42	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	26	30	27	83
43	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	25	25	23	73
44	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	27	32	20	79
45	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	25	27	25	77

46	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27	29	26	82	
47	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	21	24	23	88
48	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	22	24	88	
49	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	27	24	78	
50	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1	3	29	27	24	80		
51	4	4	1	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	24	26	22	72	
52	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	22	23	22	67	
53	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	28	28	27	83	
54	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	24	24	70	
55	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	23	21	68	
56	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	24	30	26	83	
57	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	25	27	22	74		
58	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	28	27	25	80	
59	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	22	26	23	71	
60	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	19	20	18	57	
61	4	4	3	1	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	26	26	26	78	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
63	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	1	4	2	3	3	3	3	26	28	21	75	
64	4	3	3	1	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	23	25	25	73	
65	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	20	20	22	62	
66	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	23	25	24	72	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	28	24	76	
68	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	24	24	24	72	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96	
70	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	24	24	71	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
72	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	27	28	26	81	
73	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	24	23	24	71	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
75	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
78	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
80	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	23	24	71	
82	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
84	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	19	20	63	
86	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
87	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	24	71	
88	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	
89	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	21	23	23	67	
90	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	23	23	24	70	

B. Persepsi Dukungan Organisasi

NO.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	ASPEK A	ASPEK B	ASPEK C	TOTAL	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	24	24	23	71	
2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	27	26	25	78	
3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	4	19	17	19	55
4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	22	23	26	71	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	24	22	18	64	
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	23	24	25	72	
7	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	22	24	23	69	
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	23	25	19	67	
9	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	22	21	21	64	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	24	23	70	
11	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	25	24	74	
12	4	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	20	23	23	66	
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	23	23	25	71	
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	25	24	24	73	
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	24	71	
16	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	25	24	77	
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	23	24	21	68	
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	24	71	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	24	25	26	75	
20	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	25	23	26	74	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	24	24	23	71	
22	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	26	23	76	
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	25	30	27	82	
24	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	29	26	81	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
27	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	21	17	20	58	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	24	24	25	73	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	23	28	19	70	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	24	24	23	71	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	25	24	73	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	30	29	24	83	
36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	26	24	75	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	26	28	25	79	
39	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	28	32	29	89	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	24	24	23	71	
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	32	32	95	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	22	24	70	
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	23	23	21	67	
44	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	32	32	93	
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	24	71	

46	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	25	28	31	84
47	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	24	71
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	24	23	23	70
49	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	22	24	25	71	
50	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	1	22	23	23	68
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	24	27	28	79
52	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	21	24	23	68
53	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	23	26	25	74
54	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	24	24	70
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	24	23	70
56	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	25	24	73
57	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	22	24	22	68
58	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	26	25	76
59	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	27	25	24	76
60	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	22	18	20	60
61	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	28	26	24	78
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	24	24	24	72
64	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	26	26	25	77
65	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	23	17	22	62
66	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	26	25	26	77
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	25	24	74
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	96
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	25	24	74
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
72	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	26	25	25	76
73	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	25	24	74
74	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	26	24	27	77
75	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	25	24	74
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
78	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	24	24	73
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
80	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	24	24	24	72
81	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	26	24	77
82	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	24	24	73
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
84	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	24	24	73
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
86	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	24	24	73	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
88	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	25	24	23	72	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
90	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	25	24	24	73	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

A. Keterikatan Karyawan

Aspek Kekuatan (*Vigor*)

		Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aspek_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.715**	.031	.077	.516**	.522**	.436**	.447**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.769	.468	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem2	Pearson Correlation	.715**	1	-.082	.160	.343**	.550**	.405**	.507**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.440	.133	.001	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem3	Pearson Correlation	.031	-.082	1	.470**	.283**	.228**	.165	.146	.512**
	Sig. (2-tailed)	.769	.440		.000	.007	.030	.120	.170	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem4	Pearson Correlation	.077	.160	.470**	1	.022	.114	.416**	.199	.559**
	Sig. (2-tailed)	.468	.133	.000		.841	.286	.000	.060	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem5	Pearson Correlation	.516**	.343**	.283**	.022	1	.334**	.229**	.313**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.841		.001	.030	.003	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem6	Pearson Correlation	.522**	.550**	.228**	.114	.334**	1	.392**	.351**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.286	.001		.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem7	Pearson Correlation	.436**	.405**	.165	.416**	.229**	.392**	1	.481**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.120	.000	.030	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem8	Pearson Correlation	.447**	.507**	.146	.199	.313**	.351**	.481**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.170	.060	.003	.001	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aspek_A	Pearson Correlation	.689**	.653**	.512**	.559**	.579**	.668**	.721**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Aspek Dedikasi (*Dedication*)

		Correlations								
		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aspek_B
Aitem9	Pearson Correlation	1	.730**	.286**	.482**	.252*	.088	.086	.344**	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.017	.410	.423	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem10	Pearson Correlation	.730**	1	.247*	.519**	.038	.090	.091	.333**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.000	.723	.401	.396	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem11	Pearson Correlation	.286**	.247*	1	.580**	.365**	.230	.406**	.340**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.006	.019		.000	.000	.029	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem12	Pearson Correlation	.482**	.519**	.580**	1	.341**	.233*	.443**	.424**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.027	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem13	Pearson Correlation	.252*	.038	.365**	.341**	1	.717**	.365**	.510**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.017	.723	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem14	Pearson Correlation	.088	.090	.230*	.233*	.717**	1	.211*	.447**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.410	.401	.029	.027	.000		.045	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem15	Pearson Correlation	.086	.091	.406**	.443**	.365**	.211*	1	.377**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.423	.396	.000	.000	.000	.045		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem16	Pearson Correlation	.344**	.333**	.340**	.424**	.510**	.447**	.377**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aspek_B	Pearson Correlation	.660**	.619**	.638**	.761**	.679**	.572**	.548**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Aspek Keasyikan (*Absorption*)

Correlations

		Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	Aspek_C
Aitem17	Pearson Correlation	1	.418**	.342**	.254*	.317**	.191	.021	.088	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.016	.002	.071	.848	.411	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem18	Pearson Correlation	.418**	1	.190	.320**	.173	.441**	.039	.187	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.073	.002	.103	.000	.714	.078	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem19	Pearson Correlation	.342**	.190	1	.047	.445**	.117	.363**	.244*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.001	.073		.658	.000	.270	.000	.021	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem20	Pearson Correlation	.254*	.320**	.047	1	-.192	.261*	.104	.234*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.658		.070	.013	.330	.026	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem21	Pearson Correlation	.317**	.173	.445**	-.192	1	.421**	.454**	.159	.591**
	Sig. (2-tailed)	.002	.103	.000	.070		.000	.000	.134	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem22	Pearson Correlation	.191	.441**	.117	.261*	.421**	1	.233*	.504**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.270	.013	.000		.027	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem23	Pearson Correlation	.021	.039	.363**	.104	.454**	.233*	1	.282**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.848	.714	.000	.330	.000	.027		.007	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem24	Pearson Correlation	.088	.187	.244*	.234*	.159	.504**	.282**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.411	.078	.021	.026	.134	.000	.007		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aspek_C	Pearson Correlation	.618**	.590**	.617**	.470**	.591**	.620**	.561**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Persepsi Dukungan Organisasi Aspek Keadilan (*fairness*)

Correlations

		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aspek_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.244*	.239*	.360**	.320**	.487**	.094	.382**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.021	.023	.001	.002	.000	.379	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem2	Pearson Correlation	.244*	1	.167	.353**	.178	.219*	.099	.246*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.021		.115	.001	.094	.038	.353	.020	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem3	Pearson Correlation	.239*	.167	1	.331**	.385**	.383**	.169	.237*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.023	.115		.001	.000	.000	.110	.025	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem4	Pearson Correlation	.360**	.353**	.331**	1	.433**	.641**	.233*	.525**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001		.000	.000	.027	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem5	Pearson Correlation	.320**	.178	.385**	.433**	1	.412**	.323**	.515**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.094	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem6	Pearson Correlation	.487**	.219*	.383**	.641**	.412**	1	.257*	.443**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	.000	.000		.014	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem7	Pearson Correlation	.094	.099	.169	.233*	.323**	.257*	1	.548**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.379	.353	.110	.027	.002	.014		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem8	Pearson Correlation	.382**	.246*	.237*	.525**	.515**	.443**	.548**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.025	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aspek_A	Pearson Correlation	.592**	.561**	.565**	.727**	.689**	.710**	.535**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Aspek Dukungan atasan (*supervisory support*)

Correlations

	Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	Aspek_B
Aitem9 Pearson Correlation	1	.809**	.678**	.527**	.475**	.635**	.575**	.637**	.855**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem10 Pearson Correlation	.809**	1	.519**	.523**	.505**	.718**	.550**	.700**	.850**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem11 Pearson Correlation	.678**	.519**	1	.614**	.378**	.464**	.602**	.490**	.751**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem12 Pearson Correlation	.527**	.523**	.614**	1	.533**	.519**	.637**	.569**	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem13 Pearson Correlation	.475**	.505**	.378**	.533**	1	.518**	.420**	.425**	.672**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem14 Pearson Correlation	.635**	.718**	.464**	.519**	.518**	1	.636**	.656**	.806**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem15 Pearson Correlation	.575**	.550**	.602**	.637**	.420**	.636**	1	.664**	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem16 Pearson Correlation	.637**	.700**	.490**	.569**	.425**	.656**	.664**	1	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aspek_B Pearson Correlation	.855**	.850**	.751**	.768**	.672**	.806**	.798**	.818**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Aspek Penghargaan dan kondisi kerja yang baik (*organizational rewards and favourable job condition*)

Correlations

	Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	Aspek_C
Aitem17 Pearson Correlation	1	.412**	.335**	.386**	-.226*	.287**	-.054	.265*	.483**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.032	.006	.613	.012	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem18 Pearson Correlation	.412**	1	.372**	.438**	.387**	.532**	.433**	.038	.670**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.721	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem19 Pearson Correlation	.335**	.372**	1	.614**	.289**	.534**	.379**	.348**	.753**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.006	.000	.000	.001	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem20 Pearson Correlation	.386**	.438**	.614**	1	.355**	.625**	.470**	.337**	.822**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.001	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem21 Pearson Correlation	-.226*	.387**	.289**	.355**	1	.465**	.674**	-.003	.542**
Sig. (2-tailed)	.032	.000	.006	.001		.000	.000	.981	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem22 Pearson Correlation	.287**	.532**	.534**	.625**	.465**	1	.368**	.327**	.794**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem23 Pearson Correlation	-.054	.433**	.379**	.470**	.674**	.368**	1	-.118	.585**
Sig. (2-tailed)	.613	.000	.000	.000	.000	.000		.270	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aitem24 Pearson Correlation	.265*	.038	.348**	.337**	-.003	.327**	-.118	1	.488**
Sig. (2-tailed)	.012	.721	.001	.001	.981	.002	.270		.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Aspek_C Pearson Correlation	.483**	.670**	.753**	.822**	.542**	.794**	.585**	.488**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas

A. Keterikatan Karyawan

Aspek A

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Aspek B

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

Aspek C

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

Semua Aspek

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	24

B. Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek A

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Aspek B

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	8

Aspek C

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	8

Semua Aspek

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	24

Lampiran 6. Uji Deskriptif dan Karakteristik Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KeterikatanKaryawan	90	57	96	74.66	7.653
POS	90	55	96	73.60	7.242
Valid N (listwise)	90				

KeterikatanKaryawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	9	10.0	10.0	10.0
Tinggi	17	18.9	18.9	28.9
Sedang	41	45.6	45.6	74.4
Rendah	19	21.1	21.1	95.6
Sangat Rendah	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

POS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	7	7.8	7.8	7.8
Tinggi	12	13.3	13.3	21.1
Sedang	57	63.3	63.3	84.4
Rendah	10	11.1	11.1	95.6
Sangat Rendah	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	34	37.8	37.8	37.8
30-39 tahun	42	46.7	46.7	84.4
40-49 tahun	11	12.2	12.2	96.7
50-59 tahun	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	80	88.9	88.9	88.9
Perempuan	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	31	34.4	34.4	34.4
6-10 tahun	37	41.1	41.1	75.6
11-15 tahun	14	15.6	15.6	91.1
16-20 tahun	4	4.4	4.4	95.6
21-25 tahun	3	3.3	3.3	98.9
26-30 tahun	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Direktorat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ABM & Staff	4	4.4	4.4	4.4
Accounting	5	5.6	5.6	10.0
Finance	12	13.3	13.3	23.3
KND	12	13.3	13.3	36.7
CHB	14	15.6	15.6	52.2
CHD	8	8.9	8.9	61.1
Pharmamed	9	10.0	10.0	71.1
Warehouse	13	14.4	14.4	85.6
Transportation	13	14.4	14.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 7. Uji Asumsi**A. Uji Normalitas****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KeterikatanKaryawan	.084	90	.148	.975	90	.076
POS	.057	90	.200*	.988	90	.552

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

B. Uji Linearitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
POS * KeterikatanKaryawan	Between Groups	(Combined)	2090.760	25	83.630	2.077	.010
		Linearity	1288.560	1	1288.560	32.003	.000
		Deviation from Linearity	802.200	24	33.425	.830	.687
	Within Groups		2576.840	64	40.263		
	Total		4667.600	89			

C. Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.476	4.421		.560	.577
	POS	.035	.060	.062	.586	.559

a. Dependent Variable: abres1

Lampiran 8. Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.268	6.548

a. Predictors: (Constant), POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.790	7.088		4.767	.000
	POS	.555	.096	.525	5.793	.000

a. Dependent Variable: keterikatan_karyawan

B. Multivariate Model Penuh dan Parsial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.733	3	83.911	14.265	.000 ^b
	Residual	505.867	86	5.882		
	Total	757.600	89			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.216	2.741		4.456	.000
	X1	-.226	.180	-.184	-1.255	.213
	X2	.684	.164	.671	4.184	.000
	X3	.055	.154	.051	.357	.722

a. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.619	3	81.873	11.633	.000 ^b
	Residual	605.281	86	7.038		
	Total	850.900	89			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.664	2.998		3.890	.000
	X1	-.223	.197	-.171	-1.130	.262
	X2	.478	.179	.443	2.673	.009
	X3	.302	.168	.262	1.793	.076

a. Dependent Variable: Y2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.546	3	31.849	6.099	.001 ^b
	Residual	449.077	86	5.222		
	Total	544.622	89			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.811	2.583		5.735	.000
	X1	.017	.170	.017	.101	.919
	X2	.289	.154	.335	1.878	.064
	X3	.081	.145	.088	.557	.579

a. Dependent Variable: Y3