

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Mandor di Perusahaan “X” BKPH “Y” KPH Bogor

The Relation of Perceived Organizational Support with Work Engagement on The Foreman in Company “X” BKPH “Y” KPH Bogor

¹Adhiya Aprilianita Yunara ²Lisa Widawati ³Dinda Dwarawati

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: 1aprilianita@gmail.com, 2Lisa.widawati@gmail.com, 3dinda.dwarawati.com

Abstract. Company X is a company in the field of forest management that is experiencing a decline in corporate profits. To return the company to a stable condition, company X increased the revenue target for each KPH. However, many KPH's have difficulty achieving new targets, one of which is the KPH Bogor which consists of 5 BKPH. This happened because most of the BKPH in Bogor KPH had difficulty adjusting to the new company targets. However, among some BKPH who experience difficulties, this condition does not occur in BKPH Y, which is actually able to reach the target or even exceed the set. The foreman at BKPH Y has a high work engagement, enthusiasm and enthusiasm at work. One of the things that drives the engagement of the foreman's work is perceived organizational support. The purpose of this study was to empirical data on how closely the relationship between perceived organizational support with work engagement on the foreman in company X BKPH Y KPH Bogor. This research is a correlational study with a population of 31 foremen. Data collection is done by distributing questionnaires. Measuring instruments used were Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) from Eisenberger et al (1984) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -17 from Schaufeli and Bakker (2006). The data analysis technique used is the Spearman Rank correlation and obtained r_s 0.626 with $p = 0,000$, which shows there is a positive relationship between perceived organizational support and work engagement. This means that the higher perceived organizational support, the higher the work engagement of the foreman in the Company X BKPH Y KPH Bogor.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Mandor.*

Abstrak. Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan hutan yang sedang mengalami penurunan laba perusahaan. Untuk mengembalikan keadaan perusahaan pada kondisi stabil, perusahaan X meningkatkan target pendapatan pada setiap KPH. Namun, banyak KPH yang mengalami kesulitan dalam mencapai target baru yang dibuat, salah satunya yaitu KPH Bogor yang terdiri dari 5 BKPH. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar BKPH di KPH Bogor mengalami kesulitan melakukan penyesuaian dengan target perusahaan yang baru. Namun, diantara beberapa BKPH yang mengalami kesulitan, kondisi tersebut tidak terjadi pada BKPH Y yang justru mampu mencapai target bahkan melebihi dari yang ditetapkan. Mandor di BKPH Y memiliki keterikatan kerja yang tinggi, semangat dan antusias dalam bekerja. Salah satu hal yang mendorong keterikatan kerja mandor adalah dukungan organisasi yang dirasakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai seberapa erat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada mandor di perusahaan X BKPH Y KPH Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan jumlah populasi sebanyak 31 mandor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Alat ukur yang digunakan adalah *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) dari Eisenberger et al (1984) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)-17 dari Schaufeli dan Bakker (2006). Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman* dan diperoleh r_s 0,626 dengan $p= 0,000$, yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Mandor.*

A. Pendahuluan

Perusahaan X merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pengelolaan hutan kawasan,

yang memiliki peran strategi dalam mendukung sistem kelestarian lingkungan, sosial, budaya dan perekonomian masyarakat perhutanan nasional. Perusahaan X memiliki sifat

untuk menjaga dan memanfaatkan sumber daya hutan, guna memenuhi kebutuhan dasar manusia, dan juga untuk mendapatkan laba perusahaan agar mandiri sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dalam menjalankan dan menunjang program pemerintah sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan X masih mengalami kondisi perusahaan yang naik turun. Kondisi penurunan tersebut terjadi sejak tahun 2014, yang disebabkan oleh adanya penurunan pada pendapatan atau laba perusahaan, karena beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Kondisi penurunan laba perusahaan tersebut, berdampak terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawannya, karena mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap tunjangan/bonus yang diberikan, serta penurunan pada alokasi dana kerja sehingga menghambat kegiatan pelaksanaan persemaian, tanaman dan pemeliharaan, teresan, tebang, sadap, dan wisata, karena kurangnya biaya operasional yang dibutuhkan. Kondisi penurunan tersebut didukung oleh data yang didapatkan dari Kontan.co.id yang menyatakan bahwa, akhir tahun 2014 produksi kayu perusahaan X mulai mengalami penurunan.

Berdasarkan dampak dari kebijakan tersebut, banyak KPH yang mengalami kesulitan dalam mencapai target perusahaan yang baru. Salah satunya yaitu KPH Bogor yang terdiri dari 5 BKPH. Sebagai upaya untuk mencapai target pendapatan perusahaan, KPH Bogor mencanangkan peningkatan pada kualitas kayu, meningkatkan keamanan hutan dan meningkatkan target pendapatan wisata pada setiap BKPH. Namun hal tersebut tidak terealisasi dengan baik. Sebagian besar BKPH tidak mampu melakukan penyesuaian dengan kebijakan yang dibuat KPH Bogor,

sehingga berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.

Namun, diantara beberapa BKPH pada KPH Bogor yang mengalami kesulitan dalam mencapai target. Hal tersebut tidak terjadi pada BKPH Y yang justru mengalami peningkatan produktivitas secara signifikan. Peningkatan produktivitas BKPH Y tertinggi terjadi sejak tahun 2016 hingga saat ini. Hal ini terlihat dari BKPH Y mampu menghasilkan pendapatan perusahaan yang tinggi bahkan melebihi target yang ditetapkan. Sekalipun, kebijakan perusahaan yang terkait dengan memperhatikan kesejahteraan mandor belum meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada mandor di BKPH Y, mandor merasa stress dan tertekan dengan adanya peningkatan target pendapatan perusahaan sedangkan penghasilan mereka berkurang, serta terjadinya penurunan pada alokasi dana kerja yang diberikan. Meskipun begitu, kondisi-kondisi tersebut, tidak menurunkan usaha, semangat dan antusias mandor dalam bekerja, yang mana menggambarkan work engagement. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) work engagement adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, keadaan afektif dimana motivasi kerja berhubungan dengan kesejahteraan yang bisa dilihat dari perlawanan terhadap pekerjaan yang melelahkan. Sehingga BKPH Y mampu mencapai target perusahaan bahkan melebihi dari yang ditetapkan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan mandor di BKPH Y menunjukkan bahwa, adanya perasaan semangat dan keinginan untuk berusaha mencapai target perusahaan, disebabkan oleh adanya dukungan dari BKPH Y yang dirasakan mandor. Mandor merasa

mendapatkan perlakuan yang sesuai dan adil dari BKPH Y. Dari data tersebut menggambarkan adanya *perceived organizational support*.

Berbagai sumber penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Marciano (2010) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan engagement tinggi dapat mengurangi turnover dan ketidakhadiran karyawan, mengurangi angka kecelakaan ketika bekerja, meningkatkan kepuasan, meminimalkan keluhan karyawan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) menyebutkan bahwa adanya dukungan yang diberikan pada guru saat menghadapi pekerjaan dengan tingkat stress yang tinggi, sehingga *perceived organizational support* berdampak pada kinerja guru serta keinginan untuk meningkatkan prestasi siswa. Sedangkan fenomena yang ditemukan pada mandor di BKPH Y menunjukkan bahwa diantara sebagian besar BKPH yang tidak mampu mencapai target perusahaan, karena merasa perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya khususnya mandor sebagai tenaga teknik lapangan, namun mandor di BKPH Y memiliki *perceived organizational support* yang positif terhadap BKPHnya, dimana hal tersebut dapat berhubungan dengan tingginya work engagement pada mandor di BKPH Y.

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa erat hubungan antara *perceived organization support* dengan work engagement pada Mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai gambaran

keeratan hubungan antara ”*Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor”

B. Landasan Teori

Menurut Rhodes & Eisenberger (2002) mengatakan bahwa *perceived organizational support* adalah persepsi individu secara umum mengenai, sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya.

Berdasarkan hasil penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Eisenberger & Rhodes (2002: 698-714) menjelaskan bahwa dimensi *perceived organizational support*, meliputi :

1. Keadilan (*fairness*)

Fairness didefinisikan sebagai keadilan yang berfokus pada cara dalam menentukan bagaimana pendistribusian sumber daya di antara karyawannya (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

2. Dukungan atasan (*supervisor support*)

Dukungan atasan didefinisikan sebagai penilaian individu secara umum, mengenai sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades, L, & Eisenberger, R. 2002). Dukungan atasan dipandang sebagai dukungan dari organisasi, karena karyawan menilai atasan sebagai perwakilan organisasi yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi kinerja bawahnya, sehingga penilaian karyawan mengenai perlakuan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari atasan adalah bentuk dukungan organisasi (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational reward and job conditions*)

Terdapat beberapa bentuk imbalan-imbalan yang diberikan

organisasi dan kondisi pekerjaan, yang terdiri dari:

1. Pelatihan kerja (*Training*)

Sebagai suatu investasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Gaji, pengakuan, dan promosi (recognition, pay dan promotions)

Kesempatan dalam mendapatkan *reward* (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan *perceived organizational support* positif.

3. Keamanan dalam bekerja (*job security*)

Adanya jaminan bahwa organisasi akan tetap mempertahankan karyawannya dimasa depan, dengan memberikan indikasi yang kuat bahwa mereka tidak akan mudah di PHK.

4. Peran stressor (*role stressor*)

Role stressor merupakan intensitas stress dalam pekerjaan seperti, pekerjaan yang terlalu banyak, tuntutan kerja yang mustahil dapat diselesaikan karena keterbatasan waktu, kekaburan peran, termasuk informasi yang tidak jelas mengenai tanggung jawab individu, dan konflik peran karyawan.

Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) mendefinisikan *work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, keadaan afektif dimana motivasi kerja berhubungan dengan kesejahteraan yang bisa dilihat dari perlawanan terhadap pekerjaan yang melelahkan.

Work engagement pertama kali dikenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) menyatakan bahwa konsep *work engagement* pada awalnya diasumsikan sebagai konsep yang bertolak belakang dengan *burnout*. Sehingga individu yang *engage* tidak hanya bersemangat dan berenergi, mereka juga menikmati pekerjaan, memiliki keterlibatan

dengan pekerjaan, dan melihat hambatan kerja sebagai suatu hal yang menantang. Maslach dan Leiter (1997) mengasumsikan bahwa *engagement* sebagai kutub positif, sedangkan *burnout* sebagai kutub negatif.

Berdasarkan definisi *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002), maka terdapat aspek-aspek yang menggambarkan *work engagement* karyawan yaitu, *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

1. Vigor

Vigor ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental selama bekerja, adanya keinginan untuk “menginvestasikan” usahanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi berbagai kesulitan.

2. Dedication

Dedication mengacu pada keterlibatan seseorang yang kuat terhadap pekerjaan, dan perasaan signifikan, kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3. Absorption

Absorption ditandai dengan konsentrasi yang penuh atau serius terhadap suatu pekerjaan dengan perasaan senang, dan mengerahkan segala perhatian kepada pekerjaan, di mana waktu terasa berlalu dengan cepat, karyawan merasa mengalami kesulitan dalam melepaskan diri dari perannya dipekerjaan.

C. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan uji korelasi *Rank spearman* antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor.

Tabel 4.1. Uji Korelasi Perceived Organizational Support dengan Work Engagement

			PO S	WE
Spearman's rho	PO S	Correlation Coefficient	1,000	,620**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	32	31
	WE	Correlation Coefficient	,620**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	31	31

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diperoleh nilai signifikansi yaitu $\alpha = 0,00$ dimana $0,00 < \alpha < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor, artinya semakin tinggi *perceived organizational support*, maka akan semakin tinggi *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor. Skor koefisien korelasi antar kedua variabel tersebut diperoleh nilai sebesar 0,620. Menurut tabel koefisien korelasi Guildford nilai tersebut menunjukkan kategori korelasi tinggi, antara variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor.

Sebanyak 17 orang (55%) mandor memiliki *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas mandor di BKPH Y memiliki persepsi yang positif terhadap BKPH secara keseluruhan. Mandor menilai bahwa

BKPH Y menghargai keikutsertaannya ditempat kerja, dan peduli terhadap kesejahteraannya. Pihak BKPH Y memperhatikan pekerjaan karyawannya dan mengakui keberadaan karyawan di dalam perusahaan. Mandor dengan penilaian positif terhadap BKPH juga memiliki rasa antusias, semangat dan bergairah ketika berhubungan dengan pekerjaan. Dukungan organisasi merupakan salah satu *antecedent* dari *work engagement* yaitu *job resources*. *Job resources* memiliki fungsi untuk mengurangi dampak negatif dari meningkatnya tuntutan kerja. Sehingga walaupun mandor merasa tertekan dan stress dengan beban kerjanya yang meningkat, namun hal tersebut tidak menurunkan usaha, semangat dan antusiasnya dalam bekerja. Mandor termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga mampu mencapai target pendapatan perusahaan bahkan melebihi dari yang sudah ditetapkan.

Sebanyak 9 orang (29%) mandor yang memiliki *perceived organizational support* dengan *work engagement* rendah. Sedangkan, sebanyak terdapat 5 orang (16%) mandor yang memiliki *perceived organizational* rendah namun memiliki *work engagement* tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa, walaupun mandor belum memiliki persepsi yang positif terhadap BKPH, namun ia memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang *engaged* memiliki banyak dampak positif, yaitu lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y Wilayah Bogor dengan nilai r_s 0,620. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor.
2. Dari ketiga dimensi *perceived organizational support* seluruhnya memiliki keeratan korelasi yang tinggi dengan *work engagement*. Pada dimensi *fairness* sebesar 0,626, *supervisor support* sebesar 0,713 dan *organizational reward and job conditions* dengan *work engagement* sebesar 0,517. Ketiga dimensi memiliki hubungan yang positif. Artinya semakin tinggi dimensi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor
3. Berdasarkan hasil tabulasi silang yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa dari 31 mandor yang ada di BKPH Y, sebanyak 17 orang (55%) memiliki *perceived organizational support* dengan *work engagement* tinggi, kemudian 9 orang (29%) memiliki *perceived organizational support* dengan *work engagement* rendah. Secara umum mandor di Perusahaan X BKPH Y KPH Bogor memiliki *work engagement* tinggi. Sedangkan sebanyak 5 (16%) orang mandor lainnya di Perusahaan X BKPH KPH Bogor memiliki *perceived*

organizational rendah dan *work engagement* tinggi. Data tersebut tidak sejalan dengan konsep teori dan hipotesis yang telah dirumuskan.

E. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini maupun bagi penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Bagi pihak BKPH Y dapat disarankan untuk memberikan sosialisasi tentang kondisi yang terjadi di KPH Bogor, serta kebijakan-kebijakan yang diberikan pada BKPH untuk menyamakan persepsi terkait tugasnya di BKPH, sehingga dapat meningkatkan *perceived organizational support* mandor
2. Bagi pihak BKPH lainnya dapat disarankan untuk membentuk leadership yang bisa memotivasi dengan program pelatihan
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lamanya bekerja dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, D. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology*, 30(9), 309-328.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T.W (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology: *Work & Stress*, 22, 3, 187-200.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87*, 698-714.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studie, 3*, 71-92.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work: Academy of managment journal Vol. 33, No 4: hal. 692-724.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About it.* San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2*, (2), 90-99.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Stick Dont Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principle of RESPECT.* USA: McGraw Hill.
- Tobing, M. (2015). Empat Tahun terakhir, Produksi Kayu Perhutani Turun. Sumber: Kontan.co.id. Diakses pada : Jum'at 21 Juni 2019. Pukul 10.50.