

**PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. CIPTA KRIDA
BAHARI CABANG BANJARMASIN**

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi Sebagian syarat
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Ella Puspita Febrianti

2010914320005

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Juni, 2024

Skripsi

**PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. CIPTA KRIDA BAHARI
CABANG BANJARMASIN**

dipersiapkan dan disusun oleh

Ella Puspita Febrianti

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 20 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain


Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog
NIP.197409082008122001



Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog
NIP. 198302172008122001

Pembimbing Pendamping


Dr. Neka Erlvani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198312262008122001


Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog
NIP. 197009192005012002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi


Sukma Nbor Akbar, M.Psi., Psikolog
NIP. 198104212008121005
Koordinator Program Studi Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 20 Juni 2024



Ella Puspita Febrianti
NIM. 2010914320005

ABSTRAK

PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. CIPTA KRIDA BAHARI CABANG BANJARMASIN

Ella Puspita Febrianti

Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. PT. Cipta Krida Bahari Cabang Banjarmasin menunjukkan indikasi permasalahan pada keterikatan kerja, seperti keterlambatan karyawan, ketidakhadiran karyawan, dan adanya *turnover* karyawan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja adalah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dimaksud seperti dukungan sosial, kepedulian, dan kontribusi organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peranan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Cipta Krida Bahari Cabang Banjarmasin. Subjek penelitian ini berjumlah 57 karyawan PT. Cipta Krida Bahari Cabang Banjarmasin dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik sampling total. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua skala yaitu skala *Perceived Organizational Support Short Version* dan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* yang diberikan secara langsung kepada karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peranan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Cipta Krida Bahari Cabang Banjarmasin. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan teori terbaru yang dapat menunjukkan keterkaitan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

Kata Kunci: Persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, karyawan.

ABSTRACT

THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF PT. CIPTA KRIDA BAHARI BANJARMASIN

Ella Puspita Febrianti

Companies need employees who are engaged in their work and have a high commitment in order to survive in the increasingly tight competition. PT. Cipta Krida Bahari (CKB) Banjarmasin Branch shows indications of having issues with work engagement, such as employee lateness, absence, and turnover. One factor that can increase work engagement is employee perceived organizational support. Organizational support is social support, concern, and organizational contribution to employee well-being. This study aims to investigate the role of perceived organizational support in work engagement among employees of PT. Cipta Krida Bahari Banjarmasin. The subjects were 57 employees selected using a sampling technique with a non-probability sampling technique, namely the total sampling technique. It was a quantitative research study with a cross-sectional design. Data were collected using two scales, namely the Perceived Organizational Support Short Version scale and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The analysis method was the simple linear regression. The results showed that there was a positive and significant role of perceived organizational support in work engagement among employees of PT. Cipta Krida Bahari Banjarmasin. Further research is expected to develop the latest theory that can show the relationship between perceived organizational support and work engagement.

Keywords: Perceived organizational support, work engagement, employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat, rahmat serta taufik dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peranan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Cipta Krida Bahari Cabang Banjarmasin”. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih, khususnya kepada:

1. Dr. dr. Istiana, M.Kes selaku dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.
2. Bapak Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog selaku koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk pelaksanaan penelitian.
3. Ibu Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog selaku pembimbing utama skripsi yang membantu Penulis menyelesaikan skripsi dengan baik dengan memberi saran, masukan, dukungan, dan bimbingan.
4. Ibu Dr. Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing pendamping skripsi yang membantu Penulis menyelesaikan skripsi dengan baik dengan memberi saran, masukan, dukungan, dan bimbingan.
5. Bapak Dr. M. Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si. sebagai dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan nasihat, masukan, dan semangat kepada Penulis.

6. PT. Cipta Krida Bahari Cabang Banjarmasin selaku mitra kegiatan, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Teruntuk Bapak Suharni, Ibu Jurmiah, Ka Nia, dan Yasir selaku keluarga Penulis, yang telah memberikan dukungan, semangat, dan menjadi pendengar yang baik.
8. Teruntuk saudara Ahmad Tausha Rizky Sartana yang selalu memberikan bantuan dan kebersamai penulis, serta teman-teman Penulis yang turut membantu dan memberikan banyak dorongan untuk Penulis selama menempuh masa sarjana Alfina Damayanti, Lila Indryani, Shafira Mutia, Dewi Dheana Herman, Norma Paulina, Nida Addini, Helma Kinaya Putri Koo, Rira Kartika, dan Ilfia Waode.

Selama melakukan penelitian Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga Penulis mengharapkan pemberian kritik dan saran yang membangun guna penelitian kuantitatif yang lebih baik kedepannya.

Banjarbaru, Juni 2024

Ella Puspita Febrianti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Keterikatan Kerja.....	17
2.1.1 Definisi Keterikatan Kerja	17
2.1.2 Aspek Keterikatan Kerja.....	18
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Kerja	20
2.2 Persepsi Dukungan Organisasi	23
2.2.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	23
2.2.2 Aspek Persepsi Dukungan Organisasi	25
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	27
2.3 Karyawan.....	30
2.3.1 Definisi Karyawan	30

2.4 PT. Cipta Krida Bahari	30
2.5 Peranan antara Keterikatan Kerja dengan Persepsi Dukungan Organisasi (PDO).....	31
2.6 Landasan Teori	34
2.7 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Identifikasi, Konseptualisasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.2.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian.....	39
3.3 Subjek dan Tempat Penelitian	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1 Instrumen Penelitian	41
3.4.2 Pelaksanaan Uji Coba	43
3.4.3 Seleksi Item, Validitas, dan Reliabilitas	43
3.5 Analisis Data.....	49
3.5.1 Uji Asumsi Dasar	49
3.5.2 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	53
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	54
4.3 Hasil Penelitian	55
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian.....	55
4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian	60
4.4 Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Dukungan Organisasi	42
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Keterikatan Kerja	43
Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Skala Persepsi Dukungan Organisasi	45
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Skala Keterikatan Kerja	45
Tabel 3.5 Indikator Penilaian Uji Keterbacaan Instrumen	47
Tabel 3.6 Kualifikasi Tingkat Kelayakan Instrumen dari Hasil Uji Keterbacaan.....	48
Tabel 3.7 <i>Alpha Cronbach's</i>	49
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Penelitian	54
Tabel 4.2 Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.3 Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian ..	56
Tabel 4.4 Rumus Norma Kategorisasi	58
Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	58
Tabel 4.6 Kategorisasi Data Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	59
Tabel 4.7 Rumus Norma Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja	59
Tabel 4.8 Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Setelah Eliminasi Outliers.....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Skor Residual	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja	62

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Setelah Eliminasi Outliers	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja	64
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Determinasi Regresi Linear Sederhana.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. <i>Informed Consent</i>	83
B. Instrumen Penelitian.....	84
B.1 Skala Persepsi Dukungan Organisasi	84
B.2 Skala Keterikatan Kerja Sebelum Modifikasi	85
B.3 Skala Keterikatan Kerja Setelah Modifikasi	86
C. <i>Expert Judgement</i> Skala.....	88
C.1 <i>Expert Judgement</i> Skala Keterikatan Kerja.....	88
D. Hasil Uji Keterbacaan	88
D.1 Hasil Uji Keterbacaan Skala Persepsi Dukungan Organisasi	88
D.2 Hasil Uji Keterbacaan Skala Keterikatan Kerja	89
E. Bukti Izin Penggunaan Alat Ukur	90
E.1 Bukti Izin Penggunaan Alat Ukur Persepsi Dukungan Organisasi.....	90
E.2 Bukti Izin Penggunaan Alat Ukur Keterikatan Kerja	90
F. <i>Form Skrining</i> Awal Penilaian Etik Penelitian	91
F.1 <i>Form Skrining</i> Awal Penilaian Etik Penelitian Pembimbing Utama	91
F.2 <i>Form Skrining</i> Awal Penilaian Etik Penelitian Pembimbing Pendamping	94
G. Surat Pernyataan Bimbingan	97
G.1 Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Pembimbing Utama	97
G.2 Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Pembimbing Pendamping	98

H. Kartu Bimbingan Skripsi	99
I. Halaman Persetujuan.....	100
J. Lembar Pengesahan	101
K. Lembar Bimbingan Revisi Seminar Proposal	102
K.1 Lembar Bimbingan Revisi Seminar Proposal Penguji 1.....	102
K.2 Lembar Bimbingan Revisi Seminar Proposal Penguji 2.....	103
K.3 Lembar Bimbingan Revisi Seminar Proposal Pembimbing 1.....	104
K.4 Lembar Bimbingan Revisi Seminar Hasil Penguji 1	105
K.5 Lembar Bimbingan Revisi Seminar Hasil Penguji 2	106
L. Tampilan Kuesioner Penelitian	107
L.1 Tampilan Kuesioner Bagian Awal.....	107
L.2 Tampilan Kuesioner Bagian 1 dan 2	108
L.3 Tampilan Kuesioner Bagian 3	109
L.4 Tampilan Kuesioner Bagian 4	110
M. Data Mentah Uji Coba Skala	110
M.1 Data Mentah Uji Coba Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	110
M.2 Data Mentah Uji Coba Skala Keterikatan Kerja	112
N. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Uji Coba Alat Ukur	112
N.1 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Uji Coba Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	112
N.2 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Uji Coba Skala Keterikatan Kerja	113
O. Data Mentah Hasil Penelitian	114
O.1 Data Mentah Hasil Penelitian Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	114

O.2 Data Mentah Hasil Penelitian Skala Keterikatan Kerja	117
P. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Alat Ukur	118
P.1 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	118
P.2 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala Keterikatan Kerja	119
Q. Data Demografi Penelitian	120
R. Hasil Analisis Data Penelitian.....	122
R.1 Hasil Uji Normalitas.....	122
R.2 Hasil Uji Linearitas Penelitian.....	124
R.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	126
R.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	126
S. Surat Izin Penelitian	128
S.1 Surat Izin Uji Coba Penelitian	128
S.2 Surat Izin Penelitian	129
T. Formulir Cek Referensi.....	130
T.1 Formulir Cek Referensi Pertama	130
T.2 Formulir Cek Referensi Kedua.....	131
U. Sertifikat Uji Plagiasi	132
V. Uji Format	133