

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT DNP INDONESIA

Supriyadi *¹
Puji Isyanto ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
*e-mail : Mn21.supriyadi@mhs.ubpkarawang.ac.id, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT DNP Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan yang dipilih secara acak dari berbagai divisi di perusahaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial, termasuk regresi linear untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan akurasi dan konsistensi instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (*sig*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai *t* hitung sebesar 12,048 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 0,679. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT DNP Indonesia. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk terus memperkuat aspek dukungan organisasi guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, PT DNP Indonesia

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational support on employee job satisfaction at PT DNP Indonesia. The research employs a quantitative approach using a survey method, with a sample of 50 employees randomly selected from various divisions within the company. The research instrument used is a questionnaire consisting of two main sections: organizational support and job satisfaction. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods, including linear regression to test the relationships between the variables. Validity and reliability tests were conducted to ensure the accuracy and consistency of the research instruments. The results of the study indicate that organizational support has a significant positive effect on employee job satisfaction. This is evidenced by a significant value (*sig*) of 0.000, which is less than α (0.05), and a *t*-value of 12.048, which is greater than the *t*-table value of 0.679. Based on the partial test results, it can be concluded that organizational support has a significant impact on employee job satisfaction at PT DNP Indonesia. This research provides empirical evidence on the importance of organizational support in enhancing employee job satisfaction and offers recommendations for the company to continuously strengthen organizational support aspects to improve employee well-being and productivity.

Keyword : Keywords: Organizational Support, Job Satisfaction, PT DNP Indonesia

PENDAHULUAN

Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, perusahaan saat ini perlu fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Menjamin kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. PT DNP Indonesia sebagai penyedia jasa

Dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Bantuan ini dapat berbentuk berbeda-beda, seperti dukungan emosional, pengakuan atas kinerja,

peluang pengembangan profesional, dan kondisi kerja yang menyenangkan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan dukungan yang tepat dari organisasi.

Untuk memahami sejauh mana dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, maka penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan karyawan PT DNP Indonesia. Pemahaman yang lebih mendalam memungkinkan dunia bisnis menyusun strategi dan pedoman yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan karyawan di PT DNP Indonesia dan membuat rekomendasi berdasarkan temuan penelitian. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia di PT DNP Indonesia.

KAJIAN TEORI

A. Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger et al., dukungan organisasi merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini mencakup pemberian bantuan, penghargaan, dan pengakuan yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Rhoades dan Eisenberger menemukan bahwa dukungan organisasi terdiri dari keyakinan karyawan bahwa organisasi mempertimbangkan kesejahteraan mereka dan mengakui upaya dan keberhasilan mereka. Bantuan ini dapat diberikan baik secara material maupun emosional dan membantu memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Wayne, Shore, dan Liden menggambarkan dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan terhadap penyediaan sumber daya, dukungan, dan dukungan organisasi yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka secara efektif. Dukungan ini mendorong peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang lebih kuat.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi mewakili tingkat di mana karyawan merasa dihargai oleh organisasi dan menerima dukungan yang mereka butuhkan untuk mengatasi tekanan kerja dan tantangan karir. Bantuan ini dapat mencakup pelatihan, pengembangan profesional, dan keseimbangan kehidupan kerja, yang semuanya memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.

B. Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka. Locke menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi atau melampaui harapan mereka.

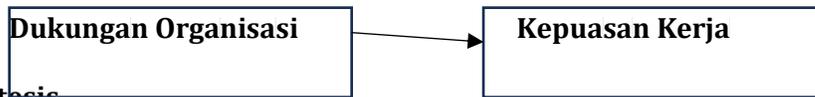
Smith, Kendall, dan Hulin mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, kondisi kerja, rekan kerja, supervisi, dan kesempatan untuk promosi. Menurut mereka, kepuasan kerja mencakup evaluasi kognitif dan afektif terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja.

Spector mengartikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana orang menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) pekerjaan mereka. Ia menambahkan bahwa kepuasan kerja mencakup berbagai dimensi, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Setiap dimensi ini dapat mempengaruhi keseluruhan tingkat kepuasan kerja individu.

Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor utama: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri, dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung. Sementara itu, faktor hygiene, seperti gaji, kebijakan

perusahaan, dan kondisi kerja, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak selalu meningkatkan kepuasan jika diperbaiki.

Paradigma Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan model tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

1. Diduga Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT DNP Indonesia

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT DNP Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan yang dipilih secara acak dari berbagai divisi di perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dimana setiap karyawan PT DNP Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Dukungan organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin berdasarkan indikator-indikator seperti dukungan emosional, pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, dan kondisi kerja. Sementara itu, kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin berdasarkan dimensi-dimensi seperti kepuasan terhadap gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, dan kesempatan untuk promosi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan regresi linier berganda (Ghozali, 2019).

1. Uji Asumsi Klasik

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Dukungan Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi (X), dan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Dukungan Organisasi dengan 7 item pernyataan dan Kepuasan Kerja dengan 9 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi (X), dan Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.78	23.594	.865	.919

X1.2	22.78	23.594	.865	.919
X1.3	23.02	26.020	.692	.935
X1.4	23.02	26.020	.692	.935
X1.5	22.78	23.594	.865	.919
X1.6	23.02	26.020	.692	.935
X1.7	22.78	23.594	.865	.919

Sumber : Peneliti 2024

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.10	56.969	.521	.981
Y.2	30.86	49.833	.973	.963
Y.3	30.86	49.833	.973	.963
Y.4	30.86	49.833	.973	.963
Y.5	30.86	49.833	.973	.963
Y.6	31.10	56.969	.521	.981
Y.7	30.86	49.833	.973	.963
Y.8	30.86	49.833	.973	.963
Y.9	30.86	49.833	.973	.963

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) > r_{kritis} sebesar 0.2787

Uji Reliabilitas Data Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi (X), dan Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X	.936	7
Y	.971	9

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dilakukan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja , ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* (Muhamad Maulidin, 2022).

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80698337
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.075
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX	1.576	.131	1.127	12.048	.000

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah soal persamaan regresi sebagai berikut = $Y = 0,367 + (1,576) + e$. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,367 dan bersifat positif, artinya jika variabel Dukungan Organisasi bernilai nol atau konstan maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 29,455
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 1,576 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel Dukungan Organisasi, akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,576 dan sebaliknya, jika variabel Dukungan Organisasi mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel Kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 1,576. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien positif (1,576) menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.947	1.84585

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukkan hasil sebesar 0,947 dapat diartikan Dukungan Organisasi mampu berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 94,7 % dan 5,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan lainnya.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTAL_X	1.576	.131	1.127	12.048	.000

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas , menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, maka Ho di tolak dan H1 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2955.802	2	1477.901	433.764	.000 ^b
	Residual	156.729	46	3.407		
	Total	3112.531	48			

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Analisi Verifikatif

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) dari ttabel . Dapat disimpulkan secara parsial variabel Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawati et al., 2019) dengan judul pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) ftabel , Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut penelitian (Anitha Paulina Tinambunan et al., 2020) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi berpengaruh Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) dari ttabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai sig (0,000) < $\alpha (0,05)$ dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) ftabel.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2019. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Izzati, S. N. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK ALINDA HUSADA DI BANTEN (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka Selembat Empat. Jakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Tinambunan, Anitha Paulina.(2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *JRAK*.8(1).
- Ramadhani, Mutiara Suci.(2022).Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Putra Mahalona. *JBK: Jurnal Bisnis Kolega*.8(2). <https://doi.org/10.57249/jbk>
- Paais, Maartje.(2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sinarmas Ambon. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.3(2).