

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT MATAHARI KORIN DENPASAR

Ratih Dwi Anggraeni^{1*} | I Wayan Sukadana² | I Wayan Widnyana³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: ratihdwi783@gmail.com

Abstract: Keterikatan karyawan mengacu pada keadaan perasaan, dan pemikiran yang sungguh-sungguh serta konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat engagement tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir, dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar. Penelitian ini dilakukan PT Matahari Korin Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *random sampling*, yaitu memberikan peluang kepada semua anggota populasi agar menjadi spesimen terpilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

Kata kunci: dukungan organisasi, pengembangan karir, praktik manajemen sumber daya manusia, keterikatan karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini pariwisata dianggap sebagai kekuatan pendorong ekonomi dan sosial yang mendukung pembangunan regional dan/atau lokal (Ioannides, 2016;). Namun, dengan meningkatnya persaingan antara destinasi serupa dan fleksibilitas permintaan, banyak destinasi wisata klasik yang tergeser (Tajeddini, 2016). Kemakmuran destinasi bergantung pada arus wisatawan yang konstan, tetapi dengan munculnya pasar dan pesaing baru, hanya destinasi yang dikelola dengan baik yang memiliki kapasitas untuk terus menarik pengunjung (Buhalis, 2000; Camiso & Fore, 2015).

Salah satu perusahaan *tour and travel agent* di Bali adalah PT. Matahari Korin Denpasar. PT. Matahari Korin pertama kali didirikan pada tahun 1995 sebagai lembaga yang kegiatan usahanya bergerak di bidang agen perjalanan, dengan tujuan untuk memberikan solusi perjalanan yang komprehensif dan memuaskan bagi wisatawan asing yang berkunjung ke Bali. Dengan pengalaman bertahun-tahun di industri pariwisata,

perusahaan ini memiliki sebanyak 60 karyawan yang terdiri dari bagian General Manajer, Staf akunting, Staff Reservation, Staff Operation, Sopir dan Guide. Perusahaan ini fokus pada kepuasan pelanggan dan pengalaman wisata yang menarik dan tak terlupakan. PT. Matahari Korin memiliki tim yang *professional* dan berpengalaman siap memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kebutuhan wisatawan asing. Di sisi lain, PT. Matahari Korin sudah bekerjasama dengan berbagai agen wisata, hotel, dan maskapai penerbangan untuk memastikan ketersediaan layanan yang luas dan berkualitas. Pada tahun 2020 PT. Matahari Korin Denpasar mengalami penurunan. Dimana PT. Matahari Korin terkena dampak covid-19, perusahaan mengalami penurunan penjualan dikarenakan wisatawan asing tidak diperbolehkan untuk melakukan kegiatan berwisata termasuk ke Bali. Dengan adanya covid-19 ini menjadi tantangan besar bagi industry travel agent, memaksa mereka untuk beradaptasi dan mengimplementasikan berbagai strategi agar tetap bertahan dan relevan. Namun disisi lain, pandemi covid ini berkelanjutan hingga kurang lebih 2 tahun lamanya yang mengakibatkan perusahaan PT. Matahari Korin harus mengurangi beberapa jumlah karyawan yang ada.

Dalam membentuk persepsi dukungan organisasi pada karyawan, dapat memberikan lingkungan tempat bekerja karyawan yang layak secara fisik ataupun non fisik. Serta kepuasan kerja dan suasana hati yang positif dapat mempengaruhi reaksi afektif karyawan PT. Matahari Korin Denpasar terhadap pekerjaannya. Pemimpin dapat memberikan perhatian dan kesejahteraan pada karyawannya, mendengarkan masukan atau keluhan serta tertarik dengan pekerjaan yang karyawan lakukan merupakan kepedulian yang ditunjukkan oleh organisasi untuk karyawan. Pada PT. Matahari Korin Denpasar bahwa persepsi dukungan organisasi yang belum optimal yaitu dukungan manajerial yang dimana manajer kurang memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah yang membuat karyawan merasa lebih didukung di dalam organisasi tersebut. Sehingga berdampak pada turnover karyawan yang menyebabkan banyak posisi kosong akan mengganggu jalannya operasional perusahaan PT. Matahari Korin. Berikut disajikan data karyawan keluar dan masuk di PT. Matahari Korin Denpasar 3 tahun terakhir pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.**Data Karyawan Keluar & Masuk****Pada PT. Matahari Korin Denpasar Pada Tahun 2020-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan keluar
2020	60	-	20
2021	40	3	7
2022	36	2	4
2023	34	15	5

Sumber : PT. Matahari Korin Denpasar, 2024

Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadinya karyawan yang keluar dari perusahaan di tahun 2020 sebanyak 20 atau sebesar 28,6 % karyawan, tahun 2021 sebanyak 7 atau sebesar 10,1 % karyawan, tahun 2022 sebanyak 4 atau sebesar 5,72% karyawan dan tahun 2023 sebanyak 5 atau sebesar 7,15% karyawan. Menurut Setiawan dan Brian (2013) dalam Arta dan Surya (2017) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen. Hal ini menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada PT. Matahari Korin Denpasar tergolong tinggi, yang mengakibatkan tingkat kepuasan seseorang karyawan juga kurang optimal dalam meniti karirnya di perusahaan PT. Matahari Korin dengan adanya *turn over* menjadikan seorang karyawan beranggapan bahwa informasi tentang berbagai peluang informasi yang ada di perusahaan PT. Matahari Korin Denpasar sangat terbatas sehingga adanya prinsip keadilan, kesempatan untuk dipromosikan tidak diterapkan di dalam organisasi.

Menurut Pringgabayu & Keizer (2017) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan mengacu pada keadaan perasaan, dan pemikiran yang sungguh-sungguh serta konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja sesuai dengan harapan (Cendani & Tjahjaningsih, 2015). Menurut Robbins dan Judge, 2015 keterikatan karyawan adalah kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang mempunyai ikatan kuat dengan perusahaan serta merasa nyaman dan tenang dengan hal-hal yang ada di lingkungan kerjanya maupun tanggung jawab tugas yang dimiliki maka karyawan bisa meningkatkan kinerja guna mendukung keberhasilan perusahaan. Penelitian Putra F Tindige (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, artinya persepsi dukungan organisasi berdampak terhadap keterikatan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Berbeda dengan penelitian Ginting (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut Sadili Samsudin (2006 : 133) menyatakan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Penelitian Montori (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan

material) ke dalam hasil (produk dan jasa). Pesaing dapat meniruserumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Penelitian Avianto (2019) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan. PT. Matahari Korin harus tetap memikirkan persaingan bisnis di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, dengan dapat memunculkan tantangan baru di setiap perusahaan untuk dapat memahami konsep dan mengelola sumber daya manusia yang efektif di perusahaan PT. Matahari Korin. Perusahaan PT. Matahari Korin harus menerapkan konsep rekrutmen yang baik bagi setiap sumber daya manusianya seperti penempatan karyawan sesuai dengan job nya, perancangan pekerjaan, pelatihan bagi karyawan yang bisa dilakukan setiap 3 bulan sekali, serta adanya kompensasi bagi karyawannya.

LITERATUR

Teori Perilaku Organisasi

Teori Perilaku Organisasi merupakan studi mengenai perilaku manusia dalam lingkungan organisasi. Teori Perilaku Organisasi difungsikan supaya output sumber daya manusia dari anggota kelompok bisa berjalan dengan semaksimal mungkin. Teori Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Triandis (1980) dalam Dewi dkk. (2019) mengatakan bahwa "*Behavior is determined by attitude, social rules and customs. Behavior concerning on activities of individuals working in the organizational goals*" yang artinya perilaku dibentuk oleh sikap, aturan sosial dan kebiasaan. Perilaku organisasi ialah bidang keilmuan mengenai kepribadian, struktur dan proses di dalam suatu organisasi.

Teori perilaku organisasi menjadi dasar bagaimana keterkaitan antar etos kerja Islami setiap individu yang terdapat dalam suatu perusahaan. Etos kerja Islami ialah bagian dari permasalahan SDM yang ada pada perusahaan. Etos kerja Islami yang baik dapat memberikan nilai-nilai yang positif terhadap perusahaan. Etos kerja Islami menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku organisasi. Hubungan langsung dengan aspek individual dalam teori perilaku organisasi yaitu terhadap sikap pada diri individu itu sendiri. Sikap dalam perilaku individu berkaitan dengan etos kerja Islami karyawan.

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) diukur melalui beberapa indikator oleh Eisenberger et al. (1986), yaitu: penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Pengembangan Karir

Pengertian dari Mangkunegara (2005:78) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Indikator pengembangan karir menurut Sihotang (2006:213) adalah: kebijakan perusahaan, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, serta keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Snell dan Bohlander (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Indikator praktik manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (1010:30) adalah: perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya; organisasi nasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya; mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi; tujuan individual tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Robbins & Judge juga menambahkan bahwa dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa individu akan merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pegawai mereka dianggap suportif, Robbins & Judge (2008:103). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tindige (2018), Sepang (2018) dan Roring (2018) menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:
H₁: Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Matahari Korin Denpasar.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya, Nawawi (2006:99). Menurut hasil penelitian yang

dilakukan oleh Montori (2019) , Adolfini (2019) dan Dotulong (2019) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Matahari Korin Denpasar.

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keterikatan Karyawan

Praktik manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan, Dessler (2010). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Avianto (2019), Derriawan (2019) dan Tabroni (2019) menyatakan praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Matahari Korin Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Matahari Korin Denpasar. Obyek penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan pada PT. Matahari Korin Kecamatan Denpasar Selatan yang dikaitkan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia pada tahun 2021-2023. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan di PT. Matahari Korin selama periode 2021-2023. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan random sampling, yaitu memberikan peluang kepada semua anggota populasi agar menjadi spesimen terpilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir, praktik manajemen sumber daya manusia dan keterikatan karyawan yang digunakan

dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,817, pengembangan karir sebesar 0,767, praktik manajemen sumber daya manusia sebesar 0,720, dan keterikatan karyawan sebesar 0,748. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60
Test Statistic	0,147
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,136

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,136 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Persepsi Dukungan Organisasi	0,563	1,778	Bebas multikolinearitas
Pengembangan Karir	0,665	1,504	Bebas multikolinearitas
Praktik Manajemen SDM	0,810	1,234	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Persepsi dukungan organisasi sebesar 0,338, pengembangan karir sebesar 0,268 dan praktik manajemen sumber daya manusia sebesar 0,613. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,338	Bebas gejala heteroskedastisitas
Pengembangan Karir	0,268	Bebas gejala heteroskedastisitas
Praktik Manajemen SDM	0,613	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Persepsi dukungan organisasi sebesar 0,161, pengembangan karir sebesar 0,986 dan praktik manajemen sumber daya manusia sebesar 0,935. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,568	0,537		8,504	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi	0,152	0,026	0,403	5,767	0,000
Pengembangan Karir	0,063	0,015	0,275	4,275	0,000
Praktik Manajemen SDM	0,262	0,030	0,503	8,637	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 4,568 + 0,152X_1 + 0,063X_2 + 0,262X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

$a = 4,568$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari persepsi dukungan organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan praktik manajemen sumber daya manusia (X_3) sama-sama nol (0), maka keterikatan karyawan (Y) pada PT Matahari Korin Denpasar akan meningkat sebesar 4,568 satuan.

$b_1 = 0,152$ berarti apabila persepsi dukungan organisasi (X_1) meningkat sedangkan pengembangan karir (X_2) dan praktik manajemen sumber daya manusia (X_3) tidak mengalami perubahan maka keterikatan karyawan (Y) naik sebesar 0,152. Artinya setiap peningkatan persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

$b_2 = 0,063$ berarti apabila pengembangan karir (X_2) meningkat sedangkan persepsi dukungan organisasi (X_1) dan praktik manajemen sumber daya manusia (X_3) tidak mengalami perubahan maka keterikatan karyawan (Y) naik sebesar 0,063. Artinya setiap peningkatan pengembangan karir dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

$b_3 = 0,262$ berarti apabila praktik manajemen sumber daya manusia (X_3) meningkat sedangkan persepsi dukungan organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak mengalami perubahan maka keterikatan karyawan (Y) naik sebesar 0,262. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6.
Hasil Analisis Korelasi Berganda

<i>Model Summary</i>					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		0,792 ^a	0,846	0,838	0,37604

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,792 berada diantara antara 0,70 sampai 0,80 artinya hubungan kuat antara persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,838 atau sebesar 83,8%. Hal ini berarti variasi hubungan persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar adalah sebesar 83,8% sedangkan sisanya sebesar 16,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil Uji t (*t-test*)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 5,767 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 4,275 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel praktik manajemen sumber daya manusia sebesar 8,637 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Persepsi dukungan organisasi Terhadap Keterikatan karyawan

Hasil uji t pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -5,767 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat baik persepsi dukungan organisasi karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar akan meningkatkan keterikatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Robbins & Judge juga menambahkan bahwa dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa individu akan merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pegawai mereka dianggap suportif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tindige (2018), Sepang (2018) dan Roring (2018) menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat persepsi dukungan organisasi yang ada maka akan meningkatkan keterikatan karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil uji t pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,275 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengembangan karir yang ada di PT Matahari Korin Denpasar maka keterikatan karyawan akan semakin meningkat. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Montori (2019), Adolfina (2019) dan Dotulong (2019) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka keterikatan karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil uji t pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,637 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik motivasi yang ada di PT Matahari Korin Denpasar maka semakin baik pula keterikatan karyawan. Praktik manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Avianto (2019), Derriawan (2019) dan Tabroni (2019) menyatakan praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik praktik manajemen sumber daya manusia maka keterikatan karyawan akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar. Semakin baik persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan PT Matahari Korin Denpasar, sebaliknya semakin menurun persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan keterikatan karyawan PT Matahari Korin Denpasar.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar. Semakin baik pengembangan karir yang ada di PT Matahari Korin Denpasar maka keterikatan karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun pengembangan karir dapat menurunkan keterikatan karyawan PT Matahari Korin Denpasar. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Matahari Korin Denpasar. Semakin baik praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di PT Matahari Korin Denpasar maka semakin baik pula keterikatan karyawan, sebaliknya semakin menurun praktik manajemen sumber daya manusia dapat menurunkan keterikatan karyawan PT Matahari Korin Denpasar.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada PT Matahari Korin Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Avianto, B. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1–15.
- Cendani, C., & Tjahjansih, E. (2015). Pengaruh employee engagement dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Dewi, S., Syaifuddin, D. T., & Adam, L. O. B. (2019). Peran komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, 3(2), 13–27.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22–37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-8)
- Hasibuan, M. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Montori, M. (2019). Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputy Bisnis Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 1–15.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0026>
- Pringgabayu, D., & Keizer, H. de. (2017). Penerapan sistem rekrutmen untuk meningkatkan keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 167–176.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 213). PT. Pradnya Paramitha.

- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan research dan development*. Bandung: Alfabeta.
- Tindige Putra, F. (2018). Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 1–15.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.
- Winola & Raharja. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–15.