

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas tentang teori dan penelitian empiris yang terkait dengan penelitian ini. Disamping itu akan dibahas juga tentang hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini. Akhirnya, pada bagian akhir bab ini akan disajikan kerangka penelitiannya.

2.2 Dukungan Organisasi yang dipersepsikan

2.2.1 Definisi Dukungan Organisasi yang dipersepsikan

Dukungan organisasi yang dipersepsikan memiliki aspek penting dalam perusahaan yang mengacu pada karyawan bahwa tempat kerja mereka memiliki kepedulian terhadap mereka. Mujiasih (2015) dukungan organisasi yang dipersepsikan mengacu pada persepsi karyawan sejauh mana organisasi menghargai dan berkontribusi pada kesejahteraan mereka. Dharmawan, Nurtjahjanti (2017) dukungan organisasi yang di persepsikan merupakan keyakinan terhadap dukungan organisasi yang berhubungan dengan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan kontribusi yang telah dilakukan individu kepada perusahaan. Purnami (2017) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi.

Agustina (2012) Persepsi dukungan organisasi (perceived organization support), salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku dosen untuk berbuat atau berkinerja lebih baik. Saud (2016) dukungan organisasi yang dipersepsikan yang dirasakan oleh karyawan menciptakan perasaan kewajiban, karyawan tidak hanya merasa bahwa mereka harus berkomitmen untuk atasan mereka, tetapi juga merasakan suatu kewajiban dengan terlibat dalam perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Ihtian (2014) Konstruksi dukungan organisasi dipersepsikan menangkap esensi dari pertukaran sosial dalam hubungan kerja. Eisenberger dalam Tanudjaja (2013) menjelaskan persepsi terhadap dukungan organisasi memberikan dampak antara lain : komitmen organisasi, keterlibatan pekerja, job related affect, perilaku menarik diri atau keinginan untuk keluar dari organisasi serta mampu mengurangi ketegangan yang dialami oleh pekerja. Sari (2019) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

2.2.2 Teori Dukungan Organisasi yang dipersepsikan

Menurut Einsberger, Huntington, Hutchison, Sowa (1986) dalam Fatdina (2009) ada beberapa teori dukungan organisasi yang dipersepsikan antara lain :

1. Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan
2. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan

Menurut Wilkinson, Gollan, Marchington, Lewin (2010) dalam Puspaatmaja dan Satria (2016) Faktor utama yang mendorong munculnya partisipasi karyawan di beberapa organisasi adalah adanya peningkatan persaingan di pasar. Keadaan tersebut membuat manajemen mendorong karyawannya untuk melakukan suatu inisiatif.

Menurut Alleyne, Hudaib dan Pike (2013) dalam Saud (2016) Faktor yang mendukung seorang individu untuk melaporkan tindakan tidak etis dalam organisasinya. Menurut Mangundjaya (2012) Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Menurut Mudaim (2014) terdapat dua faktor mengenai dukungan organisasi yaitu faktor pertama, persepsi pengembangan karier, menggambarkan bahawa pengembangan karier pada dasarnya merupakan negosiasi antara organisasi dengan individu, faktor kedua, persepsi atas dukungan organisasi diartikan sebagai sebuah bentuk persepsi karyawan atas komitmen organisasi kepada dirinya.

2.3 Dukungan Atasan yang dipersepsikan

2.3.1 Definisi Dukungan Atasan yang dipersepsikan

Menurut Burns (2016) dukungan atasan yang dipersepsikan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya kepada atasan mereka yang di mana atasan tersebut dapat menghargai kontribusi, menawarkan bantuan dan menjaga kesejahteraan mereka. Silvia dan Suryani (2017) persepsi dukungan atasan adalah dukungan yang diberikan atasan untuk memperkuat pentingnya nilai aktivitas pembelajaran dan pengembangan. Murniasih dan Sudarma (2016) dukungan atasan berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya, artinya pimpinan memberi kepercayaan penuh kepada bawahan dalam menjalankan peran namun tetap melakukan pengawasan selama proses.

Suharyoko (2017) Dukungan atasan merupakan pandang umum yang dipersepsikan oleh karyawan tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kimbal dan Rahyuda (2015) Dukungan atasan adalah keadaan dimana individu menerima perhatian khusus dari manajer atau atasannya. Aprianto, Thamrin, Syahrizal (2019) Dukungan atasan didefinisikan sebagai tingkat pengawas tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi karyawan mereka dalam organisasi. Menurut Bhate (2013) menjelaskan bahwa supervisor bertanggung jawab untuk memantau kinerja karyawan, melakukan penilaian berkala dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kontribusi pegawai dan komitmen terhadap organisasi.

2.3.2 Indikator Dukungan Atasan yang Dipersepsikan

Menurut House (1980) dalam Adhitarian (2017) ada beberapa hal yang mengindikasikan pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan :

1. Kesiediaan memberikan bantuan

Dalam menghadapi pekerjaannya, para karyawan terkadang akan menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dukungan dari atasan memiliki peran yang dapat diandalkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kesiediaan mendengar

Karyawan terkadang memiliki sebuah permasalahan pribadi yang terkadang mengganggu pekerjaannya. Dukungan atasan memiliki peran penting bagi karyawan yang dimana karyawan menganggap bahwa atasannya akan mendengarkan permasalahan yang ia miliki sehingga dapat menghambat pekerjaannya.

3. Perasaan peduli

Kesejahteraan karyawan merupakan bagian penting bagi atasan. Dukungan atasan memiliki peran penting karena atasan dituntut untuk peduli dengan kesejahteraan karyawannya.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Atasan yang Dipersepsikan

Menurut Chen (2003) dalam Nurdiana (2014) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan atasan yang di persepsikan terdiri atas : keterlibatan supervisor dalam menjelaskan ekspektasi kinerja setelah pelatihan, mengidentifikasi peluang untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru, menetapkan tujuan realistis didasarkan pada pelatihan , bekerjasama dengan individu pada saat menghadapi masalah dalam menerapkan keterampilan baru dan memberikan umpan balik ketika individu berhasil menerapkan kemampuan baru.

2.4 Keterikatan Kerja

2.4.1 Definisi Keterikatan Kerja

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) dalam Puspita (2012) mengemukakan keterikatan kerja adalah absorpsi yang dicirikan oleh penuhnya konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan motivasional yang positif, serta adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya sebuah kekuatan, dedikasi dan absorpsi.

2.4.2 Faktor Keterikatan Kerja

Menurut Bakker & Leiter (2010) dalam Steven dan Prihatsanti (2017) mengemukakan dalam bukunya faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu job demands dimana aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan

membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis. Sementara itu job resources merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal. Menurut Baker & Leiter (2010) dalam Azizah dan Ratnaningsih (2018) mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *demands*, *job resources*, dan *personal resources*.

Menurut Towers & Perrin (2003) dalam Mujiasih (2015) terdapat 10 faktor pendorong keterikatan kerja yaitu senior manajemen yang memperhatikan keberadaan karyawan, pekerjaan yang memberikan tantangan, wewenang dalam mengambil keputusan, perusahaan atau organisasi yang berfokus pada kepuasan pelanggan, memiliki kesempatan terbuka lebar untuk berkarier, reputasi perusahaan, tim kerja yang solid dan saling mendukung, kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan peforma kerja yang prima, memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan, penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang.

2.5 Hipotesis

Penelitian yang dilakukan Sitanggang (2018) menyatakan dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Artinya, semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan maka keterikatan kerja terhadap organisasi akan semakin meningkat. Penelitian yang

dilakukan Ramdhani dan Sawitri (2017) menyatakan dukungan organisasi yang berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Artinya, semakin baik hubungan organisasi dan karyawan akan meningkatkan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya akan merasa bahwa pekerjaannya menjadi menyenangkan, berusaha mencapai tujuannya dan fokus terhadap pekerjaan di hadapannya, sehingga memungkinkan karyawan dapat memberikan energi dan potensi demi pekerjaannya. Berdasarkan uraian di depan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

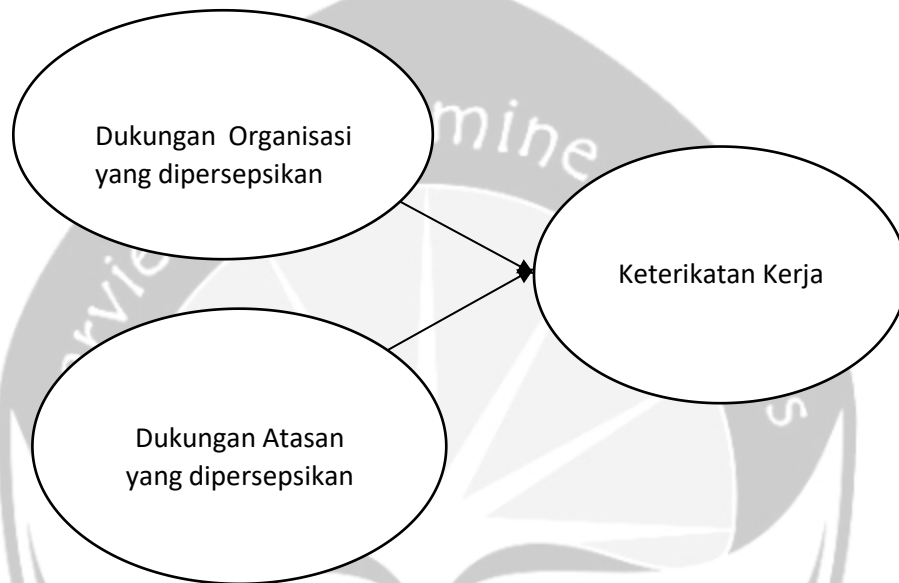
H1 : Dukungan organisasi yang dipersepsikan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Burns (2016) menyatakan bahwa dukungan atasan yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Artinya semakin baik dukungan yang diberikan oleh atasan akan memiliki pengaruh bagi karyawan untuk memiliki keterikatan dengan atasannya. Berdasarkan uraian di depan, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Dukungan atasan yang dipersepsikan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja

2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Dukungan Atasan yang Dipersepsikan terhadap Keterikatan Kerja