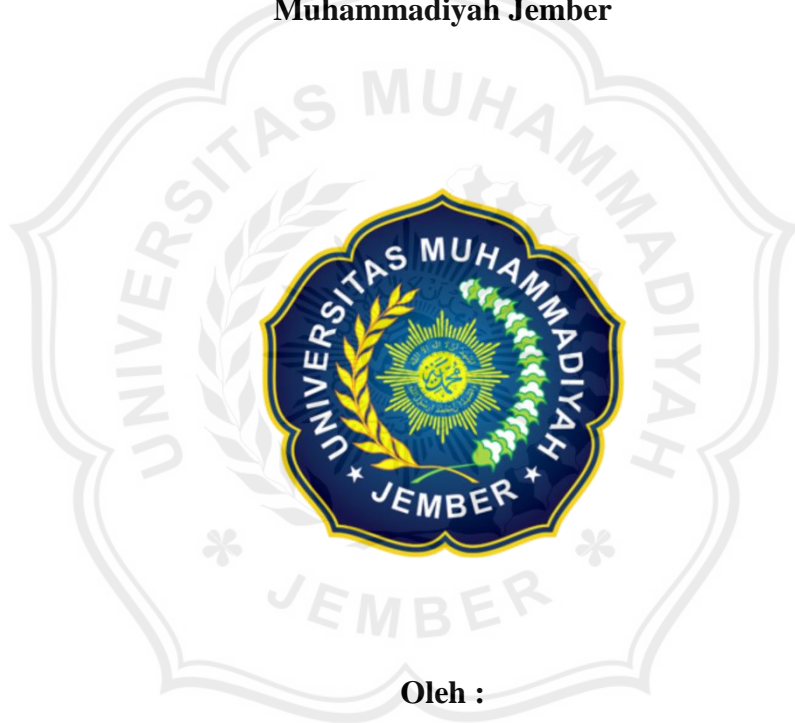


NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN *FINANCE* DI JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi Universitas
Muhammadiyah Jember**



Oleh :

Desy Richa Lailatul Khusnah
NIM 15 10811 023

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2020**

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN *FINANCE* DI JEMBER**

Telah Disetujui Pada Tanggal

13 Februari 2020

Dewan Penguji

Siti Nur'Aini, S.Psi., M.Si
NIP : 197702122005012002

Tanda Tangan



PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN *FINANCE* DI JEMBER

Desy Richa Lailatul Khusnah¹
Siti Nur'aini. S.Psi., M.Si²
Danan Satriyo Wibowo S. Sos., M.Si³

INTISARI

Kinerja merupakan proses dalam memperoleh capaian kerja seseorang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam rangka mencapai tujuan. Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi, dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan *Finance* di Jember.

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan bentuk asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu perusahaan *Finance* di Jember dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yang berjumlah 92 karyawan, untuk mengukur skala persepsi dukungan organisasi menggunakan skala *Likert* dan skala kinerja menggunakan skala *Semantic Differential*. Metode analisa data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi dan uji deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan perusahaan *Finance* di Jember dengan koefisien signifikan $0,251 > 0,05$. Hasil uji deskriptif karyawan lebih memiliki persepsi negatif dengan prosentase 65% dan persepsi yang positif dengan prosentase 35% namun kinerja karyawan cenderung tinggi dengan prosentase 59% dan kinerja yang rendah dengan prosentase 41%.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing I
3. Dosen Pembimbing II

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION
OF FINANCE PERFORMANCE COMPANIES IN JEMBER***

Desy Richa Lailatul Khusnah¹, Siti Nur'Aini. S.Psi., M.Si²

Danan Satriyo Wibowo S. Sos., M.Si³

Abstract

Performance is a process obtained by the achievement of one's work in the organization per the responsibility and authority to achieve goals. Improving employee performance is inseparable from organizational support, organizational support for employee work will create employee perceptions called perceptions of organizational support. This study aims to determine perceptions of organizations in Finance in Jember.

This type of research uses quantitative with an associative form, the population in this study is all one financial company in Jember using a Non-Probability Sampling sampling technique involving 92 employees, to measure the rating scale, organizational support, using a Likert scale, and using a semantic scale Differential. Data analysis methods used are test instruments, test assumptions and descriptive tests. The results showed that there was no difference between organizational perceptions and financial company performance in Jember with a significant coefficient of $0.251 > 0.05$. Descriptive test results of employees have a negative percentage with a percentage of 65% and a positive perception with a percentage of 35% but employee performance increases with a percentage of 59% and low performance with a percentage of 41%.

Keywords: Perception of Organizational Support, Performance

1. Researchers
2. First Supervisor
3. Asisten Supervisor

PENDAHULUAN

Perusahaan pembiayaan (*Finance*) adalah salah satu badan usaha di luar Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan usaha diantaranya sewa guna usaha, usaha kartu kredit dan pembiayaan konsumen seperti kredit mobil ataupun motor. Sama seperti Bank dan lembaga resmi lainnya, mekanisme mengenai perusahaan pembiayaan telah diketahui negara dan sudah diatur dalam peraturan menteri keuangan tentang perusahaan pembiayaan serta diawasi oleh OJK (otoritas jasa keuangan). Perusahaan pembiayaan berperan aktif dalam pembangunan dimana perusahaan ini diharapkan masyarakat atau pelaku usaha dapat mengatasi salah satu faktor yang dialami yaitu faktor permodalan (Nasihin, 2012).

Kondisi persaingan yang saat ini semakin kompetitif menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan target perusahaan baik itu secara kualitas maupun kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Daya saing dalam perusahaan meliputi ilmu pengetahuan, modal dan infrastruktur, SDM, Kinerja (Porter, 2000). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dengan mengutamakan prinsip disiplin, motivasi dan prestasi kerja (Nawawi, 2013). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baroo, 2008; Adiftiya, 2014).

Kinerja memiliki beberapa aspek yaitu *Task Performance* yang berkaitan dengan cara karyawan dalam menyelesaikan tugas, *Contextual Performance* berkaitan dengan tugas ekstra seperti usaha dan inisiatif karyawan dalam bekerja sebagai perilaku yang mendukung organisasi, *Adaptive Performance* mengungkap kemampuan adaptasi karyawan pada situasi baru, dan *Counterproductive behavior* mengungkap perilaku yang dianggap merugikan kesejahteraan organisasi (Koopmans,2011).

Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara baik apabila memiliki aspek-aspek kinerja sehingga dirinya dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi yang mana terdapat akses pada informasi yang merupakan suatu mekanisme untuk memungkinkan karyawan melibatkan informasi tersebut dalam mencapai tujuan dan akses pada kesempatan untuk belajar serta berkembang agar karyawan mendapatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya secara efisien.

Kinerja yang optimal dapat dilihat dari perencanaan yang ditentukan sebelum melakukan pekerjaan, cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja, adanya ketekunan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu kinerja yang optimal juga membutuhkan keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal antar karyawan serta mampu beradaptasi pada situasi kerja baru (Koopmans et al, 2011). Kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi menggambarkan kinerja organisasi sesungguhnya. Untuk mencapai standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi,

ada beberapa hal yang mempengaruhi individu mencapai standar kinerja salah satunya adalah budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi(Nur'aini, 2012).

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan yang terbentuk dari dukungan organisasi yang diberikan pada pekerjaan karyawan. (Han et al., 2013). Peran organisasi tempat bekerja tidak lepas dari permasalahan yang dialami karyawannya. Organisasi perlu mengupayakan agar karyawannya mempunyai kinerja baik demi mewujudkan efektifitas organisasi sehingga dukungan dari organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Urgensi dari penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dapat menurun karena adanya persepsi negatif karyawan terhadap dukungan dari organisasi yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi akan memicu munculnya keinginan karyawan membalas dengan melakukan pekerjaan atau tugas sebagai wujud balas budi bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja, sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh oleh Nur'aini (2012) yang hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun budaya organisasi lebih mempunyai pengaruh lebih kuat daripada persepsi dukungan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance* di Jember.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bentuk asosiatif. Variabel bebas (X) yaitu persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat (Y) kinerja. Teknik sampel yang sesuai dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Artinya dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasinya 92 karyawan sehingga harus dijadikan sampel secara keseluruhan untuk dikatakan sebagai penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi di dasarkan pada dimensi persepsi dukungan organisasi dari Eisenberger dan Rhoades, 1986 dengan 24 pernyataan dan skala kinerja dari Linda Koopmans (2011) dengan 24 pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance* di Jember. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa hipotesa dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 merujuk pada taraf signifikan $0,215 > p > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil analisa pada skor keseluruhan persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi dengan prosentase 65% dan pada hasil analisa skor dimensi persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa karyawan

cenderung memiliki persepsi yang negatif terhadap *organizational reward and job condition* dengan prosentase 76%, hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara karyawan yang mengungkapkan bahwa persepsi karyawan negatif karena kesejahteraannya kurang dipedulikan oleh perusahaan dengan adanya pekerjaan yang tidak mengenal batas waktu seperti *closing* yang diadakan setiap akhir bulan sampai jam 12 malam dan apabila bertepatan dengan hari libur maka *closing* tetap dilaksanakan, selain itu kondisi lingkungan dengan berbagai karakter nasabah yang berbeda-beda seperti nasabah yang sulit untuk membayar angsuran dan mengeluarkan kata-kata kasar menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan serta gaji pokok yang masih UMR termasuk dengan uang transport.

Persepsi karyawan cenderung negatif terhadap dukungan organisasi namun berdasar hasil analisa keseluruhan kinerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja tinggi dengan prosentase 59%, pada hasil analisa deskriptif kinerja berdasarkan dimensi juga menunjukkan kinerja tinggi pada *task performance* artinya meskipun persepsi karyawan cenderung negatif terhadap dukungan organisasi terutama pada *organizational reward and job condition* namun kinerja karyawan cenderung tinggi dengan adanya target perusahaan dimana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, memiliki perencanaan, pengorganisasian serta administrasi dalam pelaksanaan tugas, memiliki pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah.

Secara lebih rinci hasil analisa deskriptif jenis kelamin pada persepsi dukungan organisasi, karyawan laki-laki memiliki kategori positif terhadap

persepsi yang diberikan oleh organisasi dengan prosentase 40% sedangkan karyawan perempuan lebih memiliki kategori persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi yang diberikan dengan prosentase 32%, selain itu jika dilihat dari data deskriptif jenis kelamin pada kinerja karyawan laki-laki cenderung lebih memiliki kategori kinerja yang tinggi dengan prosentase 60% sedangkan karyawan perempuan cenderung memiliki kategori rendah dengan prosentase 38%, artinya karyawan laki-laki lebih memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dibandingkan dengan perempuan dan kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Hasil analisa deskriptif usia pada persepsi dukungan organisasi, karyawan yang memiliki rentang usia 30 sampai 52 tahun cenderung lebih memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dan karyawan yang memiliki rentang usia kurang dari 30 tahun cenderung memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi, sedangkan pada variabel kinerja jika dilihat data dari data demografi usia karyawan yang memiliki rentang usia 30 sampai 52 tahun cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan karyawan yang memiliki rentang usia kurang dari 30 tahun cenderung memiliki kinerja yang rendah, sejalan dengan pendapat Ng dan Felmand (dalam Radikun, 2018) mengenai karyawan senior atau karyawan yang berusia diatas 30 tahun memiliki kontribusi dan menunjukkan perilaku yang lebih mendukung terhadap pekerjaannya.

Data deskriptif persepsi dukungan organisasi pada status kepegawaian menunjukkan bahwa karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dengan prosentase

37% dan pada karyawan yang berstatus sebagai pegawai kontrak cenderung memiliki persepsi yang negatif dengan prosentase 67%, sedangkan pada kategorisasi data deskriptif kinerja karyawan yang berstatus sebagai pegawai kontrak cenderung memiliki kinerja yang tinggi dengan prosentase 55% dan prosentase 53% karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap memiliki kecenderungan kinerja yang rendah karena menurut Mowday, Steers & Porter(dalam Putri, 2017) karyawan kontrak setiap melaksanakan tugas selalu berhati-hati sebab resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan sedangkan karyawan tetap dalam hal bekerja biasa menggunakan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan.

Dari hasil analisa deskriptif dan wawancara yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi dalam penelitian ini namun terdapat faktor lain menurut Simamora (dalam Syamsul, 2013) yaitu faktor individu yang mencakup beberapa hal diantaranya kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografis, sedangkan pada faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja meliputi persepsi, perilaku, kepribadian, proses pembelajaran, motivasi dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian yang telah dilakukan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance* di Jember menunjukkan nilai $Sig.0,215 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

hipotesis dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance* di Jember.

Hasil uji deskriptif data persepsi dukungan organisasi secara umum dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih memiliki persepsi negatif terhadap dukungan organisasi dengan prosentase 65% dan persepsi positif terhadap dukungan organisasi dengan prosentase 35%, sedangkan karyawan lebih memiliki kinerja yang tinggi dengan prosentase 59% dan kinerja yang rendah dengan prosentase 41%.

Hasil uji deskriptif setiap dimensi didapatkan data bahwa nilai prosentase tertinggi pada persepsi dukungan organisasi adalah *fairness* dengan prosentase 45% sedangkan terendah pada dimensi *supervisor support* dengan prosentase 76%. Pada variabel kinerja prosentase tertinggi ada pada dimensi *task performance* dengan prosentase 63% sedangkan kategori terendah pada *contextual performance* dengan prosentase 45%

2. Saran

Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya perlu melihat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan penelitian kinerja dengan menambahkan variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

