

Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fadillah Khairunnisa

STEI Hamfara Yogyakarta

*fadillahkhrn@gmail.com

recieved: Juli 2022

reviewed: Oktober 2022

accepted: Januari 2023

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dibentuk dengan beberapa hal, salah duanya dengan *Perceived Organizational Support* dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait pengaruh *Perceived Organizational Support* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif studi pustaka, dengan pengumpulan artikel-artikel jurnal yang sudah ada dan berkaitan dengan *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data-data yang telah terkumpul, kemudian direduksi, disajikan, dan dikonklusi, sehingga menjadi sebuah hasil penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* dan lingkungan kerja secara umum berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, kinerja, pembelian konsumen, kerangka konseptual

Abstrak

Employee performance is one of the keys to the success of the company. Improving employee performance can be formed with several things, one of which is Perceived Organizational Support and the work environment. This study aims to analyze the influence of Perceived Organizational Support and the work environment on employee performance. This research method is a qualitative method of literature study, with the collection of existing journal articles related to Perceived Organizational Support, work environment, and employee performance. The data that has been collected, then reduced, presented, and conclusived, so that it becomes a research result. The result of this study is that Perceived Organizational Support and the work environment in general have a significant positive effect on employee performance. However, there are studies that show that the work environment has an insignificant positive effect on employee performance..

Keywords: *Perceived Organizational Support, work environment, employee performance, conceptual framewrok*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) disebuah perusahaan menjadi hal yang selalu diperhatikan. Bukan hanya sebagai pekerja dan membantu perusahaan mencapai goalsnya, Sumber Daya Manusia menjadi aset yang menduduki posisi terpenting sebagai aset dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan seluruh kemampuan atau potensi masyarakat yang ada di dalam suatu wilayah tertentu beserta ciri demografis, sosial, maupun ekonomi, yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan (Tufa, 2018). SDM yang ada di perusahaan biasa disebut dengan karyawan. Perusahaan yang memiliki cita-cita besar tentu membutuhkan karyawan kompeten yang bekerja secara efektif dan efisien dengan kinerja yang baik. Dalam (Sihaloho & Siregar, 2019), Tika (2006:121) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang untuk mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung hasil kerja yang maksimal.

Dalam membentuk karyawan-karyawan kompeten dan berkinerja baik, tidak lepas dari peran perusahaan. Perusahaan memiliki peran penting dalam proses pembentukan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan semangat bekerja jika perusahaan juga turut melaksanakan kewajiban dan perannya dengan baik. Karyawan secara sadar menjalankan pekerjaannya, dimana mereka memiliki status sosial yang berbeda-beda. Walaupun begitu, dalam mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan dapat memberikan dukungan penuh kepada karyawannya, kondisi ini dapat menghadirkan *Perceived Organizational Support*, dimana hal tersebut mampu mempengaruhi persepsi setiap karyawan, bagaimana perusahaan dapat menghargai mereka (Alfiana, 2020). Dengan kata lain karyawan akan memiliki persepsi positif, bahwa dirinya dihargai, diperhatikan, dan diberi dukungan penuh oleh perusahaan.

Peran segala hal yang ada disekitar karyawan baik fisik, sosial, dan psikolog dalam perusahaan juga menunjang pembentukan kinerja karyawan. Segala hal itu dapat disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam pembentukan kinerja karyawan, mengingat kinerja karyawan adalah salah satu kunci kesuksesan perusahaan (Lestary & Harmon, 2017). Secara sederhana kondisi lingkungan kerja perusahaan ini dapat menciptakan dua hal. Jika lingkungan kerja baik dan positif bagi karyawan, maka akan melahirkan kinerja karyawan yang baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman dan negatif bagi karyawan, maka mampu melahirkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Berdasarkan kedua variabel tersebut, *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja, penulis ingin meneliti, seberapa besar pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi pustaka, dengan pengumpulan artikel-artikel jurnal yang sudah ada dan berkaitan dengan *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data-data yang telah terkumpul, kemudian direduksi, disajikan, dan dikonklusi, sehingga menjadi sebuah hasil penelitian. Penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support memiliki arti dukungan organisasi yang dirasakan. Secara sederhana, *Perceived Organizational Support* adalah sebuah kepercayaan karyawan dimana mereka

merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka (Man & Hadi, 2013). Ketika karyawan merasa bahwa mereka didukung secara penuh oleh perusahaan, hal ini dapat melahirkan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan, dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih serta memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan atau disebut biasa disebut kinerja extra-role (Sriathi & Putra, 2017). Rhoades&Eisenberger (2002) menyatakan, Persepsi tentang dukungan organisasi diartikan sebagai sebuah keyakinan global yang muncul dari setiap anggota karyawan terhadap organisasi, semua itu dibentuk berdasarkan pengalaman mereka masing-masing terhadap kebijakan dan interaksi dengan organisasi, dan persepsi mereka tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Dalam mengukur tingkat Perceived Organizational Support, dapat menggunakan 8 indikator yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu; Pertama, organisasi menghargai segala kontribusi yang diberikan karyawan. Kedua, organisasi menghargai segala usaha yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Ketiga, organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan tentang pekerjaan serta kehidupan pribadinya. Keempat, organisasi peduli tentang kesejahteraan karyawan. Kelima, organisasi akan memberitahu karyawan ketika melakukan kesalahan. Keenam, organisasi peduli tentang kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Ketujuh, organisasi memperhatikan karyawan. Kedelapan, organisasi bangga atas segala pencapaian karyawan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi tempat yang secara langsung berhubungan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugasnya yang diberikan perusahaan.

Maka sudah semestinya, karyawan harus merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya tersebut (Sunarsi et al., 2020). Perusahaan dalam bentuk apapun, meskipun tidak melaksanakan proses produksi, lingkungan kerja tetap menjadi faktor penting bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik, karyawan akan nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik, hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan dan karyawan tidak akan betah bekerja di perusahaan tersebut (Nabawi, 2019).

Sedarmayanti (2014), dalam lingkungan kerja, penerangan, suhu udara, suara bising, warna, ruang gerak yang diperlukan, hubungan karyawan dan keamanan kerja, merupakan indikator-indikator dari lingkungan kerja yang menjadi gambaran atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik untuk meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja tidak hanya lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan keadaan fisik karyawan, namun juga ada lingkungan kerja non fisik atau psikologis yang berhubungan dengan psikologis karyawan (Ferawati, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu di sebuah perusahaan (Wartono, 2017). Posisi kinerja karyawan bagi perusahaan adalah menjadi modal utama untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri (Sutrisno et al., 2016). Konsep dalam kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan di perusahaan (Muizu et al., 2019).

Dalam (Nabawi, 2019) Fadel, (2009) menyatakan, dalam mengukur kinerja karyawan, dapat menggunakan 5 indikator,

yakni; (1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu memahami tujuan pokok tugas yang dikerjakan sesuai tanggung jawabnya, (2) Inovasi, yaitu menyampaikan inovasi positif kepada atasan dan rekan kerja, (3) Kecepatan kerja, yaitu menjalankan tugas dengan memperhatikan kecepatan kerja, (4) Keakuratan kerja, yaitu tidak hanya memperhatikan kecepatan, namun juga keakuratan pekerjaannya dengan disiplin dan teliti, (5) Kerjasama. yaitu memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, dan mampu menghargai pendapat satu sama lain.

Hubungan Antar Variabel

H1: Perceived Organizational Support mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hubungan yang signifikan antara Perceived Organizational Support dan kinerja karyawan terdapat dalam literatur - literatur terdahulu mengenai kinerja karyawan, seperti pada penelitian oleh (Mursidta, 2017), serta didukung juga penelitian dari (Pratiwi & Muzakki, 2021), yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin positif persepsi karyawan maka, akan cenderung mempertahankan pekerjaannya tersebut.

H2: Perceived Organizational Support tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan

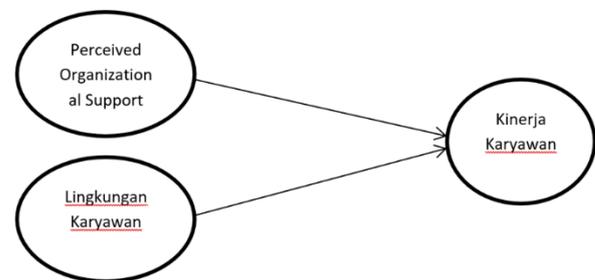
Terdapat penelitian oleh (Alfiana, 2020) yang menyatakan bahwa variabel Perceived Organizational Support tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Chiang&Hsieh (2012), juga menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support tidak memiliki pengaruh terhadap 513 karyawan Taiwan.

H3: Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Sunarsi et al., 2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini juga didukung oleh penelitian dari (Ferawati, 2017), dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian dari (Lestary & Harmon, 2017) yaitu, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Namun, (Nabawi, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. *Conceptual framework*

PEMBAHASAN

Hubungan Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian literatur yang telah dipaparkan oleh penulis, dapat dipahami bahwa Perceived Organizational Support merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perceived Organizational Support yang diartikan sebagai dukungan organisasi yang dirasakan ini, memiliki peran yang dapat menjadikan karyawan memiliki rasa aman dan nyaman, serta merasa kontribusinya dihargai oleh perusahaan. Perasaan ini akan muncul dibenak karyawan, saat perusahaan mendukung secara penuh apa yang dilakukan karyawannya. Dalam hasil penelitian (Pratiwi & Muzakki, 2021), menunjukkan bahwa variabel Perceived

Organizational Support berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perceived Organizational Support juga sangat diperlukan dalam operasional perusahaan, untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Mursidta, 2017), yang menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P. Varia Usaha Beton Gresik.

Berbicara mengenai Perceived Organizational Support erat kaitannya dengan persepsi positif karyawan kepada perusahaan. Dalam membangun persepsi positif tersebut, hendaknya perusahaan memperhatikan tujuan dan kontribusi yang diberikan karyawan. Kepedulian perusahaan seperti membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada, juga menjadi salah satu cara membangun persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, kemudian lahir persepsi positif dari karyawan yang tentu akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan, sehingga perusahaan juga mampu mencapai targetnya (Mursidta, 2017).

H1: Perceived Organizational Support mempengaruhi Kinerja Karyawan

Namun, di sisi lain, ada penelitian yang menyatakan Perceived Organizational Support belum cukup baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian oleh (Alfiana, 2020), yang menunjukkan bahwa, Perceived Organizational Support tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena, masih banyak sara yang belum bisa direalisasikan oleh perusahaan, dan karyawan belum mendapat tunjangan penuh.

H2: Perceived Organizational Support tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki peran yang vital dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga sangat penting untuk diperhatikan. Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan inilah yang kita sebut dengan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Siagian et al., 2018) . Bentuk dari pada lingkungan kerja ini di bagi menjadi dua, ada fisik, dan non fisik atau psikologis. Jika lingkungan kerja yang ada memiliki suasana yang baik, suara tidak bising, ruang gerak luas, dan lain-lain, maka akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan yang ada memiliki suasana yang tidak baik, suara bising, dan lain-lain, hal tersebut tidak bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti hasil penelitian oleh (Siagian et al., 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian penelitian tersebut, menyatakan bahwa meningkatnya nilai lingkungan kerja yang lebih baik, akan cenderung dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik, sehingga hal ini juga berpengaruh baik bagi perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Sunarsi et al., 2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Persada di Jakarta. Artinya, karyawan PT. Mentari Persada merasabahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja mereka.

Adapun penelitian oleh (Nabawi, 2019) yang menunjukkan hasil penelitian, bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan

kerja menjadi sarana penunjang kelancaran proses kerja karyawan.

H3: Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa pembahasan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Perceived Organizational Support dan lingkungan kerja secara umum berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel Perceived Organizational Support tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti dapat mengkaji lebih dalam terkait variabel Perceived Organizational Support, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://www.academia.edu/3841948%0Ahttp://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–013.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engegement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sriathi, A. A. A., & Putra, P. D. P. (2017). Pengaruh Perceived Organizational

Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(9), 4800–4828.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi, September, 117–123.*

<https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang, 02(02), 1–11.*

Tufa, N. (2018). *Pentingnya Pengembangan SDM. Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 4(2). Retrieved from <https://ejournal.inzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/84>*

Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>*