

DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ABC

Andi Muhammad Sabilillah Tahir¹⁾, Yohana F. Cahya Palupi Meilani^{2)*}

¹⁾ PT Bevananda Mustika, Indonesia

²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Indonesia

e-mail: yohana.meilani@uph.edu

(Corresponding Author indicated by an asterisk *)

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organization support and employee engagement on waste management, which is currently a serious problem facing Indonesia. PT. ABC, a waste management company, currently faces complex challenges in achieving business success amidst a constantly changing environment. One critical factor is employee performance, which is influenced by organizational support and employee engagement levels. This paper highlights the importance of organizational support and employee engagement on employee performance at PT. ABC. The analysis shows that strong organizational support can improve employee performance, while high employee engagement drives employees to achieve their best results. This contributes to the achievement of company goals and the continued success of the waste management industry in Indonesia.

Keywords: Organisation Support; Work Engagement; Performance; Waste Management Company

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui tinjauan pustaka yang mendasari dukungan organisasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja Pengelolaan sampah menjadi salah satu masalah serius yang dihadapi Indonesia saat ini. PT. ABC sebagai salah satu perusahaan pengelolaan sampah saat ini tengah menghadapi tantangan kompleks dalam mencapai kesuksesan bisnis di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah. Salah satu faktor penting adalah kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan tingkat keterlibatan karyawan. Makalah ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. ABC. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara *employee engagement* yang tinggi mendorong karyawan mencapai hasil terbaik. Hal ini memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan berkelanjutan kesuksesan industri pengelolaan sampah di Indonesia.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Keterikatan Kerja; Kinerja; Perusahaan Pengelolaan Sampah

PENDAHULUAN

Pesatnya pertumbuhan populasi dan urbanisasi di Indonesia, menyebabkan masalah lingkungan semakin mendominasi perhatian. Salah satu permasalahan lingkungan yang mendesak saat ini adalah masalah pengelolaan sampah. Indonesia menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sampah seperti peningkatan *volume* sampah, kualitas lingkungan yang terancam, dan dampak negatif terhadap kesehatan masyarakat. Peningkatan populasi dan urbanisasi telah berkontribusi pada peningkatan *volume* sampah di Indonesia. Dengan pertumbuhan kota dan gaya hidup konsumtif, jumlah sampah rumah tangga dan komersial terus bertambah (Intan & Wardiani, 2019). Sayangnya, sistem pengelolaan sampah di Indonesia belum sepenuhnya siap untuk mengatasi tantangan ini. Masalah utama dalam pengelolaan sampah Indonesia melibatkan pengumpulan, transportasi, pemrosesan, dan pembuangan akhir sampah yang tidak efisien. Banyak daerah di Indonesia masih mengandalkan pembuangan sampah di tempat pembuangan akhir yang tidak terkontrol, sehingga mengancam kualitas tanah dan air, serta memicu isu-isu kesehatan (Khalil *et al.*, 2019).

Saat ini, Indonesia dijuluki sebagai salah satu negara penghasil sampah terbesar di dunia. Menurut laporan yang diterbitkan oleh Bank Dunia berjudul "*The Atlas of Sustainable Development Goals 2023*", Indonesia menempati peringkat kelima 1 sebagai produsen sampah terbesar di dunia pada tahun 2020, dengan sekitar 65,2 juta ton sampah. Di atasnya terdapat negara seperti Brasil, India, Amerika Serikat, dan Tiongkok yang menghasilkan jumlah sampah yang lebih besar. Meskipun jumlah penduduk suatu negara memengaruhi *volume* sampah yang dihasilkan, gaya hidup masyarakat dan tingkat konsumsi juga memainkan peran penting. Negara yang berpendapatan tinggi cenderung menghasilkan lebih banyak sampah. Meskipun demikian, Bank Dunia memprediksi bahwa pertumbuhan sampah global akan lebih didominasi oleh negara berpendapatan menengah dalam beberapa dekade mendatang, sementara produksi sampah di negara berpendapatan tinggi tidak lagi meningkat pesat.

Berkembangnya permasalahan dan fenomena pengelolaan sampah di Indonesia tentunya memberikan berbagai peluang juga tantangan kompleks bagi industri pengelolaan sampah, tidak terkecuali PT. ABC. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Departemen Sumber Daya Manusia PT. ABC yang dilakukan pada 1 September 2024 menyatakan bahwa terdapat rata-rata 20–34% kesenjangan antara target kinerja bulanan yang dicapai sejak 2024. Artinya karyawan tetap di PT. ABC bagian produksi belum dapat mencapai target pengelolaan sampah yang diharapkan. Mengingat tantangan yang semakin rumit, maka perusahaan perlu memberikan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor utama dalam memastikan kesuksesan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan yang 2 unggul. Efektivitas suatu perusahaan sangat terkait erat dengan peran yang dimainkan oleh karyawan, yang merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan dan maksud yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengadaptasi karyawannya dengan baik dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis (Nur *et al.*, 2021).

Karyawan yang produktif dan berdedikasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. PT. ABC, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan sampah dan limbah terintegrasi, memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola kinerja karyawannya. Pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang kerap dibahas di berbagai penelitian. Hal ini tidak terlepas dari peran vitalnya dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu penelitian dilakukan oleh Pratiwi dan Fatoni (2023) mengemukakan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* merupakan aspek yang juga dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tak hanya itu, Ambarsari *et al.*

(2021) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan adanya keterikatan kerja semakin meningkatkan adanya pengaruh tersebut. Berdasarkan temuan beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka penulisan makalah ini berfokus dalam menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Sehingga persoalan penelitian yang dirumuskan bagaimana dukungan organisasi dan keterikatan karyawan di PT. ABC dijalankan menunjang kinerja sebagai perusahaan pengelolaan sampah?

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan cara yang dilakukan perusahaan dalam mendukung, menghargai, dan memperhatikan karyawan yang bekerja di dalamnya. Terdapat berbagai bentuk dukungan organisasi yang dapat diberikan kepada karyawan, seperti memberikan penghargaan, kompensasi berupa gaji yang adil, dan peluang promosi yang dianggap mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta memperbaiki kesejahteraannya (Diana & Frianto, 2021). Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, tidak termotivasi, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan hasil organisasi.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaan, organisasi tempatnya bekerja, serta sejauh mana karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik (Katili *et al.*, 2021). Keterikatan kerja merupakan bentuk kontribusi karyawan dengan mengerahkan seluruh kapabilitas yang dimilikinya untuk mendukung keberhasilan organisasi (Therio & Barry, 2022). Keterikatan kerja dalam organisasi diciptakan sebagai bentuk ekspektasi terhadap kebutuhan karyawan seperti nilai-nilai dan karakteristik pekerjaan, hal ini kemudian dapat memengaruhi peningkatan dan penurunan tingkat kinerja (Sungmala & Verawat, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Baribin dan Rozaq (2019), menunjukkan bahwa pengembangan diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di Kantor Pusat BPJS Jakarta, melalui penyediaan fasilitas forum diskusi dan peningkatan motivasi karyawan. Hanifah *et al.* (2020) mengemukakan bahwa dalam menilai tingkat keterlibatan karyawan, terdapat tiga aspek penting yang perlu diperhatikan, yaitu kegigihan, dedikasi, dan tingkat keterikatan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian kualitatif yang digunakan dalam menyusun artikel pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. ABC melalui pengamatan dan studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan menganalisis berbagai sumber literatur, seperti jurnal akademis, buku, artikel ilmiah, dan laporan penelitian terkait, yang berkaitan dengan topik yang sedang dibahas. Dengan melakukan pengamatan dan studi pustaka dapat merujuk wawasan dan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam konteks yang serupa atau sejenis. Sehingga penelitian menggunakan meta analisis memilih literatur yang terkait persoalan penelitian. Pedoman ini berperan dalam meningkatkan faktor keandalan dalam hasil analisis dan meningkatkan ketepatan dalam pengolahan data dari literatur (Page *et al.*, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan sejak September 2024–Desember 2024 di PT. ABC terkait persoalan penelitian. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC menunjukkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan, seperti PT. ABC, harus memahami bahwa memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan merupakan investasi yang berdampak positif pada berbagai aspek perusahaan. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ambarsari *et al.*, 2021; Arifin & Darmawan, 2022). Sebab itu, dapat dikatakan bahwa adanya dukungan organisasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. ABC.

Dukungan organisasi yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi *turnover*, dan meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk berkembang, perusahaan ABC dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja yang unggul, pencapaian tujuan organisasi, dan keberlanjutan kesuksesan perusahaan (Ambarsari *et al.*, 2021).

Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. ABC keterikatan karyawan yang tinggi, memiliki dampak yang sangat positif pada kinerja karyawan seperti pada PT. ABC. Bukan tanpa alasan, keterikatan karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan, organisasi, dan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik, maka hal ini dapat menciptakan sejumlah manfaat yang signifikan (Sungmala & Verawat, 2021). Karyawan yang terikat memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan lebih fokus, berdedikasi, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Karyawan lebih cenderung untuk mencapai target dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada kesuksesan perusahaan (Nusannas *et al.*, 2020).

Selain itu, karyawan yang terikat juga cenderung lebih kreatif dan inovatif. Karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide-ide baru, karena tahu bahwa pendapatnya dihargai (Sari & Yatimin, 2021). Hal ini dapat membantu PT. ABC dalam mengurangi pemborosan sumber daya dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, *employee engagement* bukan hanya konsep penting, tetapi juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari strategi PT. ABC untuk menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dukungan organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. ABC. Dukungan organisasi yang kuat, dilakukan manajemen PT. ABC melalui memberikan penghargaan, kompensasi yang adil, dan peluang promosi, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan karyawan juga memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan PT. ABC. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya, termotivasi, dan memiliki perasaan kepemilikan terhadap tujuan organisasi, cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik, lebih kreatif, dan berkontribusi secara signifikan menunjang target kerja sebagai perusahaan pengelolaan sampah. Perusahaan, seperti PT. ABC, harus memberikan perhatian serius pada dukungan organisasi dan keterikatan karyawan sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini membutuhkan komitmen berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada karyawan, serta investasi dalam program dukungan dan pengembangan

karyawan. Akademisi juga diingatkan tentang pentingnya penelitian lebih lanjut guna memahami dampak yang lebih dalam dan menjaga pengetahuan terbaru tentang praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia.

Keterbatasan dalam penulisan ini mencakup beberapa aspek. Pertama, penelitian ini lebih banyak bersifat teoritis dan didasarkan pada studi pustaka, sehingga tidak mencakup data empiris dari PT. ABC secara spesifik. Kedua, pengaruh faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor ekonomi atau sosial, tidak dibahas secara mendalam dalam makalah ini. Ketiga, penekanan pada konteks industri pengelolaan sampah dapat membuat temuan ini sulit digeneralisasi untuk sektor industri lain. Terakhir, perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis dan praktik manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi relevansi temuan ini dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, perlu diingat bahwa makalah ini hanya memberikan pandangan awal tentang hubungan antara dukungan organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan, dan penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami lebih mendalam dinamika ini dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

Saran manajerial bagi PT. ABC disarankan untuk terus meningkatkan dan memperkuat program dukungan organisasi kepada karyawan. Hal ini dapat mencakup peningkatan dalam sistem penghargaan, peninjauan kebijakan kompensasi yang adil, dan peningkatan akses karyawan terhadap peluang promosi dan pengembangan. Tak hanya itu, akademisi dapat terus mendalami penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek lain seperti aspek organisasi, termasuk produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mempertajam dan memperluas pemahaman tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ambarsari, V. R., Khuzaini, K., & Prijati, P. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(2), 239–247. <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i2.9247>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33–43. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Baribin, D. P., & Rozaq, R. (2019). Pengaruh kerja tim dan pengembangan karier terhadap pengembangan diri dan keterlibatan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Hanifah, M., Djaelani, A. K., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh pengembangan karir, employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(11), 17–31. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8183>
- Intan, T., & Wardiani, S. R. (2019). Kampanye zero waste sebagai gaya hidup pada mahasiswa dan ibu rumah tangga di Jatinangor (analisis situasional dan rencana solusi). *Jurnal Daya Mas*, 4(1), 5–13. <https://doi.org/10.33319/dymas.v4i1.10>

- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leaderships styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems319>
- Khalil, M., Berawi, M. A., Heryanto, R., & Rizalie, A. (2019). Waste to energy technology: The potential of sustainable biogas production from animal waste in Indonesia. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 105, 323–331. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2019.02.011>
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of leadership, employee engagement and job satisfaction on employee performance: An empirical study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1129–1139. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1129>
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Disman, D., Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). The effect of self-efficacy and employee engagement on employee performance in mediation by digital literation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 63–67. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v11i1,%20Novembe.29>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, A. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.001>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Sari, R. K., & Yatimin, Y. (2021). Pengaruh pelatihan dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguhsono Lestari. *Indonesian Journal of Economics Application*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.32546/ijea.v3i1.1009>
- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The impact of employee engagement on employee performance: A case study of multinational corporations in Thailand. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1091–1097. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1091>
- Therio, J., & Barry, R. R. (2022). Komitmen organisasi karyawan tata usaha perguruan tinggi swasta wilayah Tangerang yang dipengaruhi oleh pemberdayaan, kerja sama tim, dan pelatihan. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.19166/ff.v2i1.5220>