

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA  
PT. PEGADAIAN (PERSERO) BAGIAN DEPUTI BISNIS AREA MANADO**

*THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB CHARACTERISTICS AND  
CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE ENGAGEMENT  
AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) BAGIAN DEPUTI BISNIS AREA MANADO*

Oleh:

<sup>1</sup>Mega Montori

<sup>2</sup>Adolfina

<sup>3</sup>Lucky O.H Dotulong

<sup>1, 2, 3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[mheymontori@gmail.com](mailto:mheymontori@gmail.com)

<sup>2</sup>[Adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:Adolfina_p@yahoo.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong1@yahoo.com](mailto:luckydotulong1@yahoo.com)

**Abstrak:** Adanya dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan kesempatan untuk mengembangkan karir akan mendorong setiap karyawan di perusahaan mana pun untuk memberikan suatu keterlibatan yang lebih dominan untuk kelangsungan operasional perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program statistik SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado, Sedangkan variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Saran penelitian yang diperoleh adalah bahwa pihak manajemen dan para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado harus mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir, agar supaya tingkat keterikatan karyawan tetap baik selalu dijaga; dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan.

**Kata Kunci:** *dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, keterikatan karyawan*

**Abstract:** *The existence of perceived organizational support, job characteristics and the availability of career development will boost each employee in any company to give a more dominant engagement for its operational continuity. The aim of this research is to analysis simultan and partial influence of Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Career Development to Employee Engagement at PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. The utilized analysis method is multiple regressions analysis; with the assisting of statistical program SPSS for Window version 20. Population in this research is 30 employees PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Its results has shown that Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Career Development simultaneously influence Employee Engagement at PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado and each independent variable partially influences Employee Engagement at PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. The obtained research suggestions are that management and employees of PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado must preserve and enhance perceived organizational support, job characteristics and career development, in order to keep the good level of employees engagement; and must aware about other factors that influence employee engagement.*

**Keywords:** *perceived organizational support, job characteristics, career development, employee engagement*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Dukungan organisasi yang konstruktif, penjabaran karakteristik pekerjaan yang jelas dan terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir akan mendorong setiap karyawan di perusahaan mana pun untuk memberikan suatu keterlibatan yang lebih dominan untuk kelangsungan operasional perusahaan. Karena tidak semua karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado merupakan orang yang benar-benar lahir dan berdomisili di Kota Manado, maka tidak dapat dipastikan bahwa setiap karyawan akan memiliki pemahaman yang sama mengenai badan usaha milik negara ini. Karena itu perlu diteliti tentang dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan kesempatan pengembangan karir.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado**

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	Karyawan Tetap	30	61
2	Karyawan Tidak Tetap:	19	39
	9 <i>Collector</i>		
	2 Sopir		
	3 <i>Office Boy</i>		
	3 <i>Supervisor</i>		
	2 Magang Outsourcing		
<b>Total</b>		49	100

Sumber: Data Resmi PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado, 2019

Data di Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado adalah karyawan tetap, sebanyak 30 orang atau 61% dari keseluruhan karyawan dan 19 orang karyawan lainnya merupakan karyawan tidak tetap, atau 39% dari total karyawan.

Dukungan organisasi selalu diberikan kepada semua karyawan yang bekerja. Adapun dukungan yang tidak selalu sama untuk asisten-asisten manager dan para karyawan yang bekerja di kantor ini dapat menjadikan keterikatan para karyawan selama bekerja di kantor deputi bisnis BUMN ini menjadi berbeda untuk setiap karyawan.

Karakteristik pekerjaan untuk setiap karyawan yang bekerja pasti tidak akan sama, dikarenakan deskripsi kerja yang berbeda dari masing-masing individu tersebut dan lebih memfokuskan pada bagaimana pelayanan keuangan dapat terus diberikan secara maksimal. Ketidak-samaan tersebut setidaknya akan membuat setiap karyawan atau sebagian dari mereka di kantor merasakan keterikatan yang berbeda dengan suasana bekerja di kantor.

Kesempatan untuk mengembangkan karir memang terbuka lebar untuk semua karyawan yang bekerja, khususnya untuk para karyawan yang bekerja di kantor ini. Namun, dalam setiap mengikuti promosi pengembangan karir tidak semua karyawan yang bekerja akan langsung mengikutinya, sehubungan dengan persiapan yang tidak mungkin sama di antara karyawan tersebut. Perbedaan kesiapan dalam mengembangkan karir itu akan membuat masing-masing karyawan dapat mempunyai keterikatan yang tidak sama.

Ketidak-samaan dalam dukungan organisasi yang diterima para karyawan ketika bekerja dan karakteristik pekerjaan yang dijalankan oleh masing-masing dari mereka menyebabkan keterikatan para karyawan di kantor ini berubah dan berpengaruh terhadap pelayanan keuangan kepada masyarakat. Kesiapan yang tidak sama dari masing-masing karyawan untuk mengembangkan karir juga dapat membedakan keterikatan mereka ketika bekerja. Tentu saja mereka akan tetap bekerja dengan sebaik-baiknya, walaupun masing-masing individu tersebut dapat memiliki pemahaman yang berbeda mengenai bagaimana seharusnya terkait dalam kemajuan PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado.
2. Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado.
3. Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado.
4. Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Saks (2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

### Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa bahwa pegawai menganggap kerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan penilaian apakah organisasi mempunyai perhatian terhadap segala jerih payah yang telah disumbangkan dan mampu memberikan imbalan yang memadai.

### Karakteristik pekerjaan

Panudju (2003), program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertical job loading*).

### Pengembangan Karir

Menurut I Komang Ardana. dkk (2012), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

### Hubungan Antar Variabel

#### Hubungan Antar Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan

Julita dan Andriani (2017) menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti diterima, yakni semakin tinggi tingkat *perceived organizational support karyawan*, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*, begitu juga sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support karyawan* maka semakin rendah tingkat *employee engagement*. Selain itu, hasil analisis data penelitian juga menunjukkan sumbangan efektif dari kedua variabel yang dilihat dari analisis *measures of association*.

#### Hubungan Antar Karakteristik Pekerjaan dengan Keterikatan Karyawan

Krishnan et al. (2015) menyatakan bahwa variabel desain karakteristik pekerjaan yang terdiri dari otonomi, umpan balik, signifikansi tugas, dan dukungan sosial memiliki hubungan signifikan positif terhadap keterikatan kerja terkecuali indikator *physical demand*. Sedangkan untuk karakteristik karyawan yang terdiri dari efikasi diri dan *employee consciuentiousness* memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja. Dan untuk variabel karakteristik karyawan terbukti bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

#### Hubungan Antar Pengembangan Karir dengan Keterikatan Karyawan

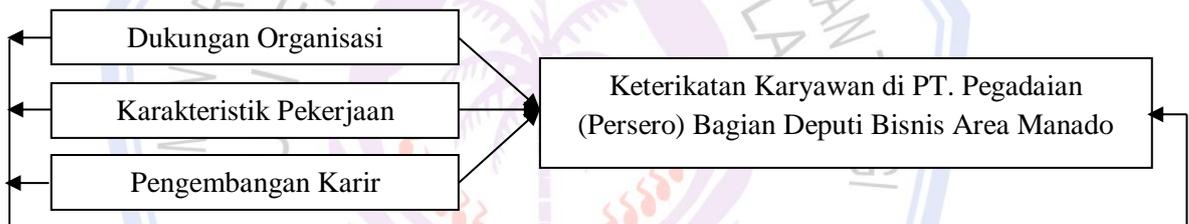
I Komang Ardana. dkk (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki manfaat yang penting dalam organisasi, yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang

benar-benar dalam proses pengembangan karirnya, agar dapat diseimbangkan dengan kebutuhan perusahaan. Meningkatkan suplai karyawan yang memiliki kemampuan sehingga perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

Selvi Kurnianingrum (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, untuk mengetahui karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dan untuk mengetahui keadilan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Sampel adalah 61 orang karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dan teknik sampling adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan jenis pengambilan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian adalah dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Farah Naila Zulfa (2014), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai sistem pengembangan karir dan *employee engagement* di PT Pupuk Kaltim, serta menganalisis efektivitas sistem pengembangan karir dalam meningkatkan *employee engagement*. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Sampel adalah 88 karyawan PT Pupuk Kaltim dan teknik sampling adalah teknik quota sampling. Hasil penelitian adalah pelaksanaan sistem pengembangan karir di PT Pupuk Kaltim berdasarkan persepsi karyawan telah berjalan dengan baik; PT Pupuk Kaltim telah memiliki *employee engagement* yang tinggi; dan Sistem pengembangan karir di PT Pupuk Kaltim telah terbukti dapat meningkatkan *employee engagement* karena memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap *employee engagement*.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Sumber: Data Hasil Proses, 2019

### Hipotesis

- H<sub>0</sub>: Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado, secara umum.
- H<sub>1</sub>: Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado secara khusus.
- H<sub>2</sub>: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado secara khusus.
- H<sub>3</sub>: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado secara khusus.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sesuai dengan pendapat Creswell (2014) yang menyatakan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel penelitian yakni dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan keterikatan karyawan sebagai variabel terikat.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisa adalah 30 orang karyawan dari PT. Pegadaian

(Persero) Bagian Deputy Bisnis Area Manado. Menurut Sugiyono (2014:120), definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Pengukuran Variabel**

Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden (Mustafa, 2009).

### **Data dan Sumber Data**

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya, yaitu dari konsumen. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas (Validity Test)**

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa hasil penelitian dikatakan valid apabila kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur itu valid).

#### **Uji Reliabilitas (Reliability Test)**

Uji reliabilitas menurut Priyatno (2009) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal. (Ghozali, 2005: 110)

##### **Uji Multikolonieritas**

Ghozali (2013:105) mencatat bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Kuncoro (2011: 118), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

##### **Uji Autokorelasi**

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode sebelumnya ( $t-1$ ).

1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2007), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Secara umum analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui (Gujarati (2003) dalam Ghozali (2013)).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Menurut Kuncoro (2011: 106-107), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan.

#### Uji t

Kuncoro (2011: 105), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

### Koefisien Determinasi

Kuncoro (2011: 108), koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. nilai Koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

ITEM	Corrected Item-Total Correlation	koefisien korelasi minimal	Keterangan	ITEM	Corrected Item-Total Correlation	koefisien korelasi minimal	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,650		Valid	X <sub>3.1</sub>	0,776		Valid
X <sub>1.2</sub>	0,766		Valid	X <sub>3.2</sub>	0,825		Valid
X <sub>1.3</sub>	0,654	> 0,30	Valid	X <sub>3.3</sub>	0,690	> 0,30	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,704		Valid	X <sub>3.4</sub>	0,775		Valid
X <sub>1.5</sub>	0,603		Valid	X <sub>3.5</sub>	0,825		Valid
X <sub>2.1</sub>	0,673		Valid	Y <sub>1.1</sub>	0,650		Valid
X <sub>2.2</sub>	0,793		Valid	Y <sub>1.2</sub>	0,766		Valid
X <sub>2.3</sub>	0,640	> 0,30	Valid	Y <sub>1.3</sub>	0,673	> 0,30	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,721		Valid	Y <sub>1.4</sub>	0,793		Valid
X <sub>2.5</sub>	0,640		Valid	Y <sub>1.5</sub>	0,443		Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Tabel ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y adalah valid, karena semua item hasilnya berada diatas dari koefisien korelasi minimal 0,30.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

ITEM	r <sub>hitung</sub> (Cronbach's Alpha)	r <sub>test</sub>	Status	ITEM	r <sub>hitung</sub> (Cronbach's Alpha)	r <sub>test</sub>	Status
X <sub>1.1</sub>	0,953		Reliabel	X <sub>3.1</sub>	0,952		Reliabel
X <sub>1.2</sub>	0,952		Reliabel	X <sub>3.2</sub>	0,951		Reliabel
X <sub>1.3</sub>	0,953	> 0,60	Reliabel	X <sub>3.3</sub>	0,953	> 0,60	Reliabel
X <sub>1.4</sub>	0,953		Reliabel	X <sub>3.4</sub>	0,951		Reliabel
X <sub>1.5</sub>	0,954		Reliabel	X <sub>3.5</sub>	0,951		Reliabel
X <sub>2.1</sub>	0,953		Reliabel	Y <sub>1.1</sub>	0,953		Reliabel
X <sub>2.2</sub>	0,951		Reliabel	Y <sub>1.2</sub>	0,952		Reliabel
X <sub>2.3</sub>	0,953	> 0,60	Reliabel	Y <sub>1.3</sub>	0,953	> 0,60	Reliabel
X <sub>2.4</sub>	0,952		Reliabel	Y <sub>1.4</sub>	0,951		Reliabel
X <sub>2.5</sub>	0,953		Reliabel	Y <sub>1.5</sub>	0,956		Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Tabel ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel, artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

**Tabel 3. Hasil Regresi Berganda**

Variabel	B	Standart Error	t <sub>hitung</sub>	Sig	Ket
Constant	0,170	0,167	1,014	0,320	Netral
Dukungan Organisasi (X <sub>1</sub> )	+0,416	0,055	7,512	0,000	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	+0,216	0,071	3,061	0,005	Signifikan
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	+0,339	0,072	4,730	0,000	Signifikan
R = 0,973		Sig F = 0,000			Jumlah sampel = 30
R Square = 0,946		F <sub>hitung</sub> = 152,267			t <sub>tabel</sub> = 1,69726
Adjusted R Square = 0,940		F <sub>Tabel</sub> = 2,98			α = 0,05
Keterikatan Karyawan (Y) = 0,170 + 0,416 X <sub>1</sub> + 0,216 X <sub>2</sub> + 0,339 X <sub>3</sub> + e					

Sumber: Hasil olahan data, 2019

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,170 + 0,416 X_1 + 0,216 X_2 + 0,339 X_3 + e$$

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>), Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>), terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 97,3% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,946 yang menunjukan 94,6% variasi Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>), Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>), sementara sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil perbandingan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 152,267 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>), Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>), berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y).

Karena Nilai F<sub>hitung</sub> (152,267) > nilai F<sub>tabel</sub> (2,98), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Dukungan

Organisasi ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y) dapat di terima.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Kesimpulan uji hipotesis secara parsial pada Tabel 3 adalah:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 7,512 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y), dengan demikian variabel ini dapat digunakan dalam model penelitian.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 3,061 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak artinya variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y), dengan demikian variabel ini dapat digunakan di dalam model penelitian.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) sebesar 4,730 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak artinya variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y), dengan demikian variabel ini dapat digunakan di dalam model penelitian.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan pengaruh dari dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap setiap peningkatan atau penurunan keterikatan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Tiga alasan yang mendasari temuan tersebut adalah kepercayaan penuh dari para karyawan tentang dukungan perusahaan terhadap pekerjaan mereka, kesesuaian deskripsi dan pelaksanaan kerja dengan kemampuan karyawan dalam bekerja dan konsistensi dari agenda peningkatan kemampuan dan karir di perusahaan unuk karyawan.

#### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado dan berkaitan dengan keyakinan dari para karyawan mengenai setiap bentuk dukungan positif dari pihak perusahaan mengenai penyelesaian pekerjaan mereka yang berkontribusi pada perkembangan perusahaan. Karena para karyawan merasakan pengalaman pihak manajemen telah memberikan setiap dukungan dalam penyelesaian pekerjaan dan pengembangan diri di luar lingkungan pekerjaan, masing-masing dari mereka akan memiliki rasa keterikatan dengan kemajuan dari PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado.

Hasil penelitian dari Sitanggang (2018) serupa dengan penelitian saat ini dan menjabarkan bahwa berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan para karyawan marketing PT Infomedia, sebagian besar karyawan di PT Infomedia larut dalam pekerjaannya dan terlihat penuh perhatian dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Banyak karyawan yang secara konsisten membicarakan hal-hal yang positif mengenai pekerjaan mereka dan perusahaan infomedia.

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Karyawan**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan kepercayaan penuh perusahaan terhadap para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dalam deskripsi kerja sesuai dengan kemampuan mereka merupakan penyebab penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan dampak terhadap setiap peningkatan atau penurunan keterikatan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Kemampuan dari para karyawan di kantor ini yang sesuai dengan deskripsi kerja di lingkungan organisasi perusahaan merupakan dua hal yang membuat setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan terselesaikan dengan sebaik-baiknya dan merupakan hal yang dipercayakan pihak pimpinan kantor ini, tanpa meniadakan setiap penyesuaian yang diperlukan dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

## Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan kesempatan yang sama untuk setiap karyawan dalam agenda pengembangan karir menjadi alasan variabel pengembangan karir dalam penelitian ini memberikan dampak terhadap setiap perubahan pada keterikatan karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. Fakta bahwa setiap karyawan yang bekerja di kantor ini mempunyai tingkat pendidikan dan kemampuan kerja yang hampir sama, setiap karyawan mengikuti pelatihan kerja yang sama sebelum ditempatkan dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dari PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado menjadikan pengembangan karir penting dalam menjaga keterikatan karyawan di kantor ini.

Dianastuty (2017) meneliti mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap Keterikatan Karyawan dan menyimpulkan kesimpulan yang serupa dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. PT TWC BP&RB merupakan salah satu perusahaan yang belum memberikan fasilitas pengembangan karir secara terstruktur, sehingga masih banyak permasalahan yang dihadapi terkait dengan proses pengembangan karir.

## PENUTUP

### Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y).
2. Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y).
3. Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y).
4. Dukungan Organisasi ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado (Y).

### Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pihak manajemen dan para karyawan dari PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado harus mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir di badan usaha milik negara ini.
2. Pihak manajemen dan pimpinan dari PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, 4 Edition. Sage, London.
- Dianastuty, A. 2017. Pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Di PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan Dan Ratu Boko). *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjS2sb19e7gAhV58HMBHfjACE4QFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fprints.uny.ac.id%2F55455%2F1%2FAnarkhiDianastuty\\_13808141007.pdf&usq=AOvVaw3X9ZphNXrl5MZ\\_GTK8E](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjS2sb19e7gAhV58HMBHfjACE4QFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fprints.uny.ac.id%2F55455%2F1%2FAnarkhiDianastuty_13808141007.pdf&usq=AOvVaw3X9ZphNXrl5MZ_GTK8E), diakses hari jumat, tanggal 1 Februari 2019, jam 4.29.50 pagi.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Julita, S., dan Andriani, I. 2017. Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.16 No.1 April 2017, 40-53. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiTpJPAi7LjAhUR5o8KHVT5D9M4ChAWMAN6BAgBEAI&url=https%3A%2F%2Fjournal.undip.ac.id%2Findex.php%2Fpsikologi%2Farticle%2Fdownload%2F13182%2Fpdf&usg=AOvVaw2HZtkMaTOPYBeruSyMoqK\\_](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiTpJPAi7LjAhUR5o8KHVT5D9M4ChAWMAN6BAgBEAI&url=https%3A%2F%2Fjournal.undip.ac.id%2Findex.php%2Fpsikologi%2Farticle%2Fdownload%2F13182%2Fpdf&usg=AOvVaw2HZtkMaTOPYBeruSyMoqK_), diakses hari Kamis, tanggal 25 Juli 2019, jam 4.15.42 sore.
- Krishnan, R. et al. 2015. *Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristics and Employee Characteristics*. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4 (10): 58-67.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. M. 2011. *Metode Kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN, Yogyakarta.
- Kurnianingrum, S. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi11Yethu\\_gAhWZ\\_XMBHerhAf8QFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Flib.unnes.ac.id%2F22071%2F1%2F7311411060-s.pdf&usg=AOvVaw3hzNfiCVKsOg21NxGsHRp0](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi11Yethu_gAhWZ_XMBHerhAf8QFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Flib.unnes.ac.id%2F22071%2F1%2F7311411060-s.pdf&usg=AOvVaw3hzNfiCVKsOg21NxGsHRp0), diakses hari Rabu, tanggal 6 Februari 2019, jam 4.47.09 sore.
- Mustafa, Z. EQ. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Panudju, A. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 Oktober 2003.
- Priyatno, D. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi, Yogyakarta.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714.
- Saks, A. M. 2006. *Antecedents And Consequences Of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, 2006.
- Sitanggang, F. T. 2018. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Marketing PT Infomedia Nusantara. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjHirb7j\\_gAhVI7XMBHcRCCRkQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Frepositori.usu.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F7480%2F121301065.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw2kjwzIHbGiwMjBc3iti0dS](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjHirb7j_gAhVI7XMBHcRCCRkQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Frepositori.usu.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F7480%2F121301065.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw2kjwzIHbGiwMjBc3iti0dS), diakses hari Rabu, tanggal 6 Februari 2019, jam 3.26.44 sore.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Zulfa, F. N. 2018. *Efektivitas Sistem Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Employee Engagement Pada PT Pupuk Kaltim*. *Skripsi*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXu\\_b1k-gAhXB6nMBHf-SAYQQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Frepositori.ipb.ac.id%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F69625%2F1%2FH14fnz.pdf&usg=AOvVaw23Q0kg8CU67kj79-zFgzVp](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXu_b1k-gAhXB6nMBHf-SAYQQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Frepositori.ipb.ac.id%2Fjspui%2Fbitstream%2F123456789%2F69625%2F1%2FH14fnz.pdf&usg=AOvVaw23Q0kg8CU67kj79-zFgzVp), diakses hari Rabu, tanggal 6 Februari 2019, jam 5.22.52 sore.