

Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan (*Workforce Engagement*)

Christian Deniel Wala
Sontje Sumayku
Roy Runtuwene

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, UNiversitas Sam Ratulangi
Email: tianwala.tw@gmail.com

Abstract. Relatable with the result of tested hypothesis, the result of this study proof that there was a simultaneously or partially effect of work ability and organizational climate The effects of this research is positif, which means with the good work ability and suitable organizational climate will increase the workforce engagement. Ttherefore, the company management expected to review it efforts to increase the work skill of employees and organizational climate factors in purpose to reach maximum involvement of the employee.

Key Word : Work Ability, Climate Organization, Workforce Engagement

Abstrak. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang baik dan iklim organisasi yang sesuai maka akan meningkatkan tingkat Keterlibatan Karyawan.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Iklim Organisasi, Keterlibatan Karyawan

Pendahuluan

Melihat perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi

pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara merupakan bagian dari PT PLN (Persero) sebagai salah satu BUMN yang ditunjuk dan ditugaskan oleh pemerintah sebagai salah satu Pelaksana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik untuk kepentingan umum. Produk utama PLN UIP SULBAGUT adalah tenaga listrik melalui Jaringan Transmisi Tenaga Listrik dan Gardu Induk Transmisi. Dari produk utama yang dihasilkan, PT.PLN (Persero) UIP SULBAGUT merupakan pelaku tunggal dalam bidang pembangunan Transmisi Tenaga Listrik di wilayah Sulawesi Bagian Utara, dengan *market share* 100%, sehingga sejauh ini belum memiliki kompetitor.

UIP Sulbagut saat ini memiliki 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP) yang berada di 3 wilayah teritori kerja untuk mendukung aktivitas proyek pembangkit dan jaringan, yaitu UPP Sulawesi Utara, UPP Sulawesi Tengah, dan UPP Gorontalo. Sebagai perusahaan dengan jumlah pegawai dan *outsourcing* yang mencapai ratusan orang yang tersebar di UPP yang ada, menunjukkan PT. PLN (Persero) UIP SULBAGUT adalah unit perusahaan yang besar dan cukup kompleks. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan kerjasama dari semua SDM yang ada, mulai dari pimpinan sampai dengan karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya demi mencapai target perusahaan. Kerjasama yang solid untuk mencapai tujuan perusahaan hanya bisa dicapai dengan melibatkan para karyawan secara aktif pada setiap kebijakan dan keputusan yang dibuat serta pada setiap tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan.

Salah satu bentuk usaha kongkrit yang dilakukan untuk melibatkan karyawan yaitu dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga mendorong peningkatan produktivitas.

Dalam rangka meningkatkan keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*), PT. PLN (Persero) UIP SULBAGUT juga harus dapat menciptakan iklim organisasi yang sesuai bagi para karyawan karena iklim yang dirasa nyaman dan aman dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat membentuk iklim yang sesuai dengan para karyawan dapat berupa lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah dan kepemimpinan (Stringer, 2002). Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan kerja dan menciptakan iklim yang sesuai, sehingga nantinya akan berdampak pada keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*) yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kemampuan

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas

individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang di harapkan pada suatu perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Wirawan (2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*) adalah fenomena-psikologis sebagaimana didefinisikan dalam literatur masa lalu itu didasarkan pada dua komponen psikologis yaitu perhatian dan penyerapan. Perhatian adalah jumlah waktu individu yang diberikan dalam perannya dan pekerjaan untuk dipikirkan, Penyerapan adalah fokus individu terhadap perannya dan penampilannya dalam peran (Rothbard, 2001).

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*)

sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*) merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11), kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara yang berjumlah 50 orang.

Karena jumlah karyawan yang kurang dari 100 maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh. Jadi besaran sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi yakni 50 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu Riset Kepustakaan dan Riset Lapangan.

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis secara bersamaan yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F

dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan, pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t, dengan ketentuan bahwa apabila hasil t hitung $> t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila t hitung $< t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 21.0, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel. 1
Hasil Regresi Kemampuan Kerja, Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.690	10.732		6.401	.000
	(X1)	.082	.109	.105	2.756	.454
	(X2)	.253	.118	.297	2.150	.037

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis maka persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = 68,69 + 0,105X_1 + 0,297X_2$$

Persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara tanpa ada Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi adalah sebesar 68,69. Koefisien regresi X1 (Kemampuan Kerja) bernilai positif (0,105) artinya bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja adalah searah dan signifikan dengan Keterlibatan Karyawan. Dengan demikian apabila dilakukan peningkatan Kemampuan Kerja sebesar satu-satuan atau satu tingkat maka akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara sebesar 0,105 dengan asumsi variabel Iklim Organisasi tetap. Koefisien regresi X2 (Iklim Organisasi) bernilai positif (0,297) artinya bahwa pengaruh variabel Iklim Organisasi adalah searah dan signifikan dengan Keterlibatan Karyawan. Dengan demikian apabila dilakukan peningkatan Iklim Organisasi sebesar satu-satuan atau satu tingkat maka akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara sebesar 0,297 dengan asumsi variabel Kemampuan Kerja tetap.

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian secara parsial pada masing-masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap Keterlibatan Karyawan. Pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t, dengan ketentuan bahwa apabila hasil t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh parsial dari variabel Kemampuan Kerja (X₁) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,756 dengan tingkat signifikansi 0,454. Sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % (α = 0,05) adalah sebesar 2,012. Karena nilai t hitung (2,756) lebih besar dari pada nilai t tabel (2,012) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dari hasil uji parsial tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. Pengaruh variabel Iklim Organisasi (X₂) terhadap variabel Keterlibatan Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,150 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % (α = 0,05) adalah sebesar 2,012. Karena nilai t hitung > nilai t tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara.

2. Uji Serempak (Uji Statistik F)

Uji serempak atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Keterlibatan Karyawan). Pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F dengan ketentuan apabila F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Pengaruh variabel Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Serempak (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	44.225	2	22.113	4.677	.000 ^b
	Residual	388.275	47	8.261		
	Total	432.500	49			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), (X₂), (X₁)

Tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 4,677 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % (α = 0,05) adalah sebesar 3,195. Hal ini berarti nilai F hitung (4,677) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,195). Karena F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya secara serempak Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara.

3. Koefisien Determinasi

(R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.102	.064	2.874

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X₂), Kemampuan Kerja (X₁)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,102 atau 10,2%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu Keterlibatan Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Kemampuan Kerja (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂) sebesar 10,2%, sedangkan sebesar sisanya 89,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial kemampuan kerja t hitung (2,756) > t tabel (2,012) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. Kemampuan kerja dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mendorong keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*) secara baik. Sedangkan hasil uji parsial iklim organisasi t hitung (2,150) > t tabel (2,012) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. Iklim organisasi yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan lewat dukungan dan penghargaan yang diberikan, menimbulkan semangat bagi para karyawan sehingga membuat para karyawan lebih ingin terlibat dalam setiap pekerjaan yang ada demi memajukan perusahaan.

Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 4,677 lebih besar dari nilai F tabel (3,195) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (kemampuan kerja dan iklim organisasi) mempengaruhi variabel dependen (keterlibatan karyawan/*Workforce Engagement*).

Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan seluruh hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa adanya kemampuan kerja yang baik dan iklim organisasi yang mendukung akan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan (*Workforce Engagement*).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi secara bersamaan dan secara parsial berpengaruh terhadap Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi

Bagian Utara. Hal ini berarti bahwa dengan adanya Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi tercapainya peningkatan Keterlibatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara.

Referensi

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers.
- Lussier, N. Robert. 2005. *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc. Graw Hill.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothbard, N. P. 2001. *Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 3. Hal 655-665.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.