

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS,
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada CV. Kalika Intergraha Semarang)

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

SYAIFULLAH MUCHLISIN

NIM. 12010115130153

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Syaifullah Muchlisin
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115130153
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada CV. Kalika
Intergraha Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si.

Semarang, 20 Februari 2019

Dosen Pembimbing,



(Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si.)

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Syaifullah Muchlisin
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115130153
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KETERIKATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada CV. Kalika
Intergraha Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Februari 2019

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si.
2. Andriyani, SE, MM
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M.

(.....)
(.....)
(.....)

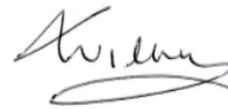
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Syaifullah Muchlisin, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kalika Intergraha Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



(Syaifullah Muchlisin)

NIM. 12010115130153

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan metode sensus. Sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi dari karyawan yakni sebanyak 80 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan karyawan dan keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *adjusted R square* sebesar 69,6%, yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan sebesar 69,6% dan 30,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : *Pemberdayaan Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of psychological empowerment, perceived organizational support and employee engagement to the employees' performance at CV. Kalika Intergraha.

The data collection method used in this research is questionnaires dissemination by saturation sampling. The sample used is the entire population of the employees, which is 80 employees. The data analysis method used in this study is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test, and t test

The outcome of this study indicates that the psychological empowerment, perceived organizational support and employee engagement all have positives and significant effect towards employee performance. Adjusted R square value of 69,6%, which means that 69,6% of employee performance can be explained by the variable of psychological empowerment, perceived organizational support and employee engagement, and the remaining 30,4% can be explained by other variables.

Keywords : *Psychological Empowerment, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

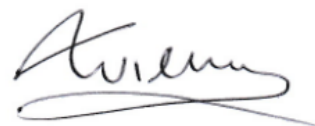
Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kalika Intergraha)”. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih diberikan kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Harjum Muharam SE., ME. selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Edy Rahardja SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya demi memberikan bimbingan dan pengarah dalam proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. Mahfudz, SE., MT. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan dukungan dari awal perkuliahan hingga saat ini.
5. Seluruh jajaran dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membekali saya dengan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
6. Kedua orangtuaku, Bapak Arief Satya Budi dan Ibu Siti Aisah Henny yang telah mengantarkan saya hingga titik ini serta memberikan dukungan yang luar biasa dan doa yang tanpa putus. Semoga sehat selalu.
7. Kakakku, Aulia Arifaturrochmah yang selalu ada untuk saya baik dalam keadaan suka maupun duka, selalu memberikan kritik dan saran yang membangun serta selalu mendukung saya untuk jalan manapun yang saya pilih. Semoga sehat dan sukses selalu.
8. Ibu Monica Maria Indriati, selaku Direktur CV. Kalika Intergraha yang telah memberikan saya ijin untuk melakukan penelitian.

9. Bapak Agung Budi Laksono, Bapak Widy Sasmoko dan Bapak Saiman yang telah membantu saya selama melakukan penelitian di CV. Kalika Intergraha.
10. Seluruh karyawan CV. Kalika Intergraha yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Sahabat-sahabatku, Dhanes, Ery, Evan, Prama, Prima, serta Widi, Mas Valdo, dan Sekar yang selalu memberikan dukungan, mendoakanku dan membantuku dari awal sampai akhir. Jaga terus silaturahmi. Semoga kita bisa mencapai impian kita masing-masing.
12. Teman-teman YOT Semarang, yang telah memberikanku banyak pengalaman, membantuku berproses dan mengajarkan banyak hal positif. See you on top!
13. Mbak Ghina, Mbak Anjani dan Mbak Laila yang telah memberikan arahan dan membantu menjawab pertanyaanku terkait skripsi
14. Semua teman dan kenalan yang telah memberikan dukungan dan bantuan
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini, yang akan berguna bagi penulis, pembaca dan penelitian yang akan datang.

Semarang, 20 Februari 2019
Penulis,



Syaifullah Muchlisin

NIM. 12010115130153

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

You only get one shot, do not miss your chance to blow. This opportunity comes once in a lifetime

(Eminem – Lose Yourself)

Remember all the sadness and frustration, and let it go

(Linkin Park – Iridescent)

Follow through, make your dreams come true. Don't give up the fight, you will be alright. 'Cause there's no one like you in the universe

(Muse – Invincible)

It feels like it's taking forever, but one day things can get better. And maybe, my time will come. I'll be the lucky one

(Simple Plan – Lucky One)

Kupersembahkan untuk :

Kedua orangtuaku, kakakku, sahabat-sahabatku serta semua pihak yang telah mendoakanku, memberikan dukungan dan membantuku di setiap langkahku hingga sampai pada titik ini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.2. Pemberdayaan Psikologis	12
2.1.3. Persepsi Dukungan Organisasi	13
2.1.4. Keterikatan Karyawan	14
2.2. Penelitian Terdahulu	15
2.3. Keterkaitan Antarvariabel	20
2.3.1. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	21

2.3.3.	Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.4.	Kerangka Pemikiran	23
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	25
3.1.1.	Variabel Penelitian	25
3.1.2.	Definisi Operasional Variabel	26
3.2	Populasi	27
3.3	Jenis dan Sumber Data	27
3.4	Metode Pengumpulan Data	27
3.5	Metode Analisis	29
3.5.1.	Uji Validitas	29
3.5.2.	Uji Reliabilitas	30
3.6	Uji Asumsi Klasik	30
3.6.1.	Uji Normalitas	30
3.6.2.	Uji Heteroskedastisitas	31
3.6.3.	Uji Multikolinieritas	32
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.8	<i>Goodness of Fit</i>	33
3.8.1.	Uji Statistik F	33
3.8.2.	Uji Statistik t	34
3.8.3.	Koefisien Determinasi (R^2)	34
BAB IV PEMBAHASAN		35
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian	35
4.2.	Gambaran Umum Responden	38
4.3.	Analisis Angka Indeks	40
4.3.1.	Deskripsi Variabel Pemberdayaan Psikologis	41
4.3.2.	Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	43
4.3.3.	Deskripsi Variabel Keterikatan Karyawan	44
4.3.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
4.4.	Uji Instrumen	47
4.4.1.	Uji Validitas	47
4.4.2.	Uji Reliabilitas	48
4.5.	Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1.	Uji Normalitas	49
4.5.2.	Uji Heteroskedastisitas	51
4.5.3.	Uji Multikolinieritas	53
4.6.	Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.7.	<i>Goodness of Fit</i>	56
4.7.1.	Uji Statistik F	56
4.7.2.	Uji Statistik t	57

4.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.8. Pembahasan	59
4.8.1. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.8.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.8.3. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V PENUTUP	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Implikasi Manajerial	68
5.3. Keterbatasan Penelitian	70
5.4. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja CV. Kalika Intergraha	5
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	26
Tabel 4.1 Identitas Responden	38
Tabel 4.2 Rentang Skor Analisis Indeks	40
Tabel 4.3 Analisis Indeks Variabel Pemberdayaan Psikologis	41
Tabel 4.4 Analisis Indeks Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	43
Tabel 4.5 Analisis Indeks Variabel Keterikatan Karyawan	44
Tabel 4.6 Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Pearson Correlation	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.9 Uji Normalitas Analistik Statistik	50
Tabel 4.10 Uji Glejser	53
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.12 Uji Regresi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Kalika Intergraha	36
Gambar 4.2 Uji Normalitas Probality Plot	49
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : SURAT IZIN PENELITIAN	74
LAMPIRAN B : KUESIONER	76
LAMPIRAN C : IDENTITAS DAN TABULASI DATA RESPONDEN	82
LAMPIRAN D : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	85
LAMPIRAN E : UJI ASUMSI KLASIK	89
LAMPIRAN F : HASIL UJI REGRESI	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan arus informasi yang semakin cepat, perusahaan dituntut untuk selalu melakukan inovasi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu kunci keberhasilan dari perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis adalah kualitas dari sumber daya manusianya. Karyawan merupakan gudang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tidak dapat ditiru oleh pesaing (Indradevi, 2012). Di sisi lain, karyawan sebagai manusia juga memiliki perasaan dan emosi yang dapat berubah-ubah serta kebutuhan yang perlu dipenuhi, hal ini dapat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya.

Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan kerap kali dapat dilihat dari kinerja para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson (2006) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Artinya, karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara tepat dan cermat dalam hal waktu, tenaga maupun sumber daya perusahaan yang digunakan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

Terdapat berbagai macam variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan. Penelitian dengan topik pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan telah cukup banyak dilakukan sebelumnya. Di antara penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut, masih terdapat suatu kesenjangan penelitian (*research gap*), sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Research Gap

No.	Topik Penelitian	Peneliti	Obyek Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan	Degago (2014)	Perusahaan skala kecil dan menengah di Ethiopia	Regresi	Positif dan signifikan
		Sun (2016)	Berbagai tipe perusahaan di Tiongkok	Regresi	
		Sukmayanti & Sintaasih (2018)	Kantor Cabang BPD Bali	Partial Least Square	
		Durrah,dkk (2014)	Bank Swasta di Yordania	Regresi	Terdapat indikator yang tidak berpengaruh secara signifikan
		Ölçer & Florescu (2015)	Perusahaan tekstil di Turki	Regresi	
2	Persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan	Mohamed & Ali (2015)	Fakultas Teknik Elektro dan Elektronika Universitas Tun Husein Onn Malaysia	Regresi	

		Saltson & Nsiah (2015)	Perusahaan logistik di Ghana	Regresi	Positif dan signifikan
		Sukmayanti & Sintaasih (2018)	Kantor Cabang BPD Bali	Partial Least Square	
		Ihtian (2014)	Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta	Regresi	Tidak berpengaruh signifikan
		Musafir, dkk (2018)	Bank Umum Syariah di Makassar	SEM	
3	Keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan	Anitha J. (2014)	Perusahaan yang tergabung dalam Codissia (Coimbatore District Small Industries Association) India	Regresi	Positif dan signifikan
		Meswantri & Awaludin (2018)	Perusahaan konstruksi di DKI Jakarta	SEM	
		Musafir, dkk (2018)	Bank Umum Syariah di Makassar	SEM	
		Mudhofar (2016)	Perusahaan manufaktur alat-alat listrik	Regresi	Tidak berpengaruh signifikan
		Joushan, dkk (2015)	PT PLN (Persero) Area Bekasi	SEM	

Sumber : Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Degago (2014), Sun (2016), serta Sukmayanti & Sintaasih (2018) membuktikan bahwa semua indikator dari pemberdayaan psikologis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Meskipun demikian, tidak semua indikator dalam pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Durrah,dkk (2014), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa dua indikator pemberdayaan psikologis, yaitu pilihan (*choice*) dan kebermaknaan (*meaning*) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan Ölçer & Florescu (2015) yang menemukan bahwa terdapat satu indikator yaitu kebermaknaan (*meaning*) yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Turki.

Penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi pernah dilakukan oleh Mohamed & Ali (2015), Saltson & Nsiah (2015), serta Sukmayanti & Sintaasih (2018). Berdasarkan hasil penelitian mereka, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan Ihtian (2014) serta Musafir, dkk (2018), dimana hasil yang ditunjukkan adalah persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keterikatan karyawan juga diketahui mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dapat dibuktikan melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Anitha J. (2014), Meswantri & Awaludin (2018), serta Musafir, dkk (2018). Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Mudhofar (2016) dan Joushan, dkk (2015), dimana hasil

yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

CV. Kalika Intergraha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi mebel furnitur rumah tangga, bertempat di Jalan Bukit Palma Raya No. 12, Semarang. Didirikan pada tahun 1990 sebagai industri furnitur rumahan lokal, CV. Kalika Intergraha terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Pada tahun 1995, selain memasarkan produknya ke seluruh wilayah Indonesia, perusahaan mulai mengekspor produknya ke Asia Timur seperti Jepang dan Korea. Perusahaan ini mempunyai prioritas untuk dapat selalu memberikan produk dengan kualitas terbaik dan memberikan layanan yang memuaskan bagi pelanggan, sehingga untuk mewujudkannya diperlukan kinerja karyawan yang baik. Berikut data penilaian kinerja dari karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha

Tahun	Penilaian						Jumlah
	Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	
2016	25	38,46	36	55,38	4	6,16	65
2017	22	29,33	45	60	8	10,67	75
2018	27	33,75	47	58,75	5	7,50	80

Sumber : CV. Kalika Intergraha, 2019

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di CV. Kalika Intergraha mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir. Tahun 2016 merupakan tahun dengan persentase kinerja karyawan tertinggi, dengan 38,46% karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik, 55,38% berkinerja baik dan hanya 6,16% karyawan saja yang mendapatkan

kategori cukup. Di tahun 2017, terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan, dengan hanya 29,33% karyawan saja yang mendapatkan predikat sangat baik, 60% yang berkinerja baik, serta meningkatnya karyawan yang mendapatkan kategori cukup menjadi sejumlah 10,67%. Kinerja karyawan kembali meningkat di tahun 2018, namun tidak sebaik di tahun 2016, dengan 33,75% karyawan dengan predikat sangat baik, 58,75% baik, dan 7,50% karyawan yang berada dalam kategori cukup. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan CV. Kalika Intergraha.

Permasalahan kinerja karyawan yang tidak stabil pada CV. Kalika Intergraha berkaitan dengan pemberdayaan psikologis dalam perusahaan terhadap karyawan. Karyawan mengeluhkan bahwa mereka tidak memiliki kebebasan untuk menentukan sendiri apa yang harus mereka kerjakan. CV. Kalika Intergraha merupakan perusahaan yang memproduksi hanya berdasarkan pesanan yang diterima. Hal ini membuat karyawan dalam bekerja hanya menunggu apa yang diperintahkan oleh atasannya berdasarkan pesanan yang diterima oleh perusahaan. Selain itu, karyawan baru masih memiliki rasa takut dan kebingungan untuk memikul tanggung jawab yang ada karena tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri yang rendah. Perusahaan perlu memberikan pemberdayaan psikologis untuk memberi karyawan tingkat tanggung jawab dan otoritas yang lebih. Pemberdayaan dapat mendorong karyawan untuk memanfaatkan keterampilan, kemampuan, dan kreativitas yang mereka miliki sebagai pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Pemberdayaan mencakup atasan dan

karyawan yang bekerja sama untuk menetapkan tujuan dan harapan yang jelas dalam batas-batas yang telah disepakati (Indradevi, 2012).

Terdapat pula karyawan yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Mereka merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka pikul tidak sebanding dengan apa yang mereka dapatkan. Para karyawan berkinerja baik mendapatkan penghargaan berupa bonus yang diberikan hanya dalam enam bulan sekali, dan itupun hanya diberikan kepada mereka yang memiliki masa kerja diatas lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tidak begitu baik terhadap perusahaan.

Masalah selanjutnya, atasan mengeluhkan bahwa terdapat karyawan yang saat bekerja mencuri-curi kesempatan untuk beristirahat dan bersantai-santai sambil bermain *handphone* ataupun sekedar mengobrol dengan rekannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang antusias terhadap pekerjaannya sehingga menjadikan mereka kurang terikat dengan perusahaan. Karyawan yang terikat cenderung merasa nyaman sehingga dapat menunjukkan komitmennya dan merasa bertanggungjawab atas semua tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, karyawan tersebut dapat menjadi pengaruh yang positif bagi rekan-rekan kerjanya untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang terjadi di CV. Kalika Intergraha dimana kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi namun cenderung menurun serta terdapat *research gap* dalam penelitian terdahulu terkait pengaruh pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan
- b. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
- c. Menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah yang terdiri dari fenomena gap dan research gap, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan deskripsi variabel penelitian dan definisi operasionalnya, jumlah populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian, gambaran umum responden serta hasil analisis data dan pembahasannya agar lebih mudah dipahami.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.