**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT***

**DENGAN *JOB INVOLVEMENT* PADA KARYAWAN**

**GENERASI Y DI PERUSAHAAN**

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

WITH JOB INVOLVEMENT IN Y GENERATION

EMPLOYEES IN THE COMPANY

**Ayu Hartati Situmorang1, Ranni Merli Safitri2, Novia Sinta Rochwidowati3**

Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta

[Situmorangayu263@gmail.com](mailto:Situmorangayu263@gmail.com)

# **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* pada karyawan generasi Y di perusahaan. Subjek penelitian ini berjumlah 102 karyawan generasi Y kelahiran 1990-2000 dan lama bekerja minimal 1 tahun di perusahaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Job Involvement,* metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *product moment.* Hasil analisis data diperoleh hasil korelasi (rxy) sebesar 0.549 dengan taraf p = 0.000 (p<0.01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *job involvement.* semakin positif *perceived organizational support* akan cenderung diikuti oleh semakin tingginya *job involvement*. Sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *job involvement* sebesar 67% yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinan (R²) sebesar 0.301 dan 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu faktor jenis pekerjaan, gaji, rasa aman.

**Kata Kunci**: *perceived organizational support, job involvement*

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and job involvement in Y generation employees in the company. The subjects of this study were 102 generation Y employees born in 1990-2000 and a minimum of 1year work time in the company. The data collection method in this study uses the Perceived Organizational Support Scale and the Job Involvement Scale, the method of analysis in this study uses the product moment correlation analysis method. The results of data analysis obtained correlation results (rxy) of 0.549 with a level of p = 0.000 (p <0.01) which means that there is a positive relationship between perceived organizational support and job involvement. The higher perceived organizational support, the higher the job involvement. The effective contribution of perceived organizational support to job involvement is 67%, which is shown from the determinant coefficient (R²) value of 0.301 and 33% is influenced by other factors, namely the type of work, salary, and security.*

***Keywords****: perceived organizational support, job involvement*

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, jumlah perusahaan di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat dan persaingan antar perusahaan pun sangat ketat sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Patrick & Setiawan, 2018). Berdasarkan tuntutan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia yang dibutuhkan merupakan generasi yang memiliki produktivitas tinggi dan memahami perkembangan teknologi.

Menurut Myers dan Sadaghani (2010) menyatakan bahwa generasi yang saat ini menggunakan dan memperhatikan teknologi informasi dan komunikasi disebut dengan generasi milenial. Generasi milenial atau disebut generasi Y lahir pada awal 1990 hingga awal 2000 (Poerwanto & Yudha, 2019). Di Indonesia, angkatan kerja mulai didominasi oleh kehadiran generasi Y yang memasuki usia produktif sebagai angkatan kerja termuda (Paramitha & Ihalauw, 2018). Sehingga perusahaan sangat membutuhkan keterlibatan kerja dari karyawan generasi Y demi meningkatkan produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasa pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup (Patrick & Setiawan, 2018). Namun pada kenyataannya generasi millenials atau generasi Y banyak yang tidak terlibat sepenuhnya dalam kinerja di perusahaan, misalnya mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan sering merasa bosan dengan pekerjaannya.

Generasi Y dikenal sebagai karyawan yang lebih pintar dari pada karyawan yang bekerja keras (Reilly, 2012). Maksudnya ialah kepintaran atau kecerdasan yang dimiliki generasi Y sudah diakui namun tidak dengan kerja kerasnya, karyawan generasi Y masih belum bekerja dengan bersungguh-sungguh dan sekuat tenaga. Generasi Y sangat menghargai kehidupan pribadi mereka dan tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih menguntungkan bagi mereka (Aaron, Respati & Gatari, 2015). Sehingga, generasi ini akan tetap tinggal di perusahaan yang sama apabila atasan atau rekan kerja mereka seperti teman mereka dan apabila mereka tidak menyukainya, maka generasi Y ini akan berhenti bekerja tanpa berpikir (Paramitha & Ihalauw, 2018).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Dale Carnegie Training (2014) untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja karyawan generasi millennial, keterlibatan secara emosional dan intelektual sendiri penting dimiliki karyawan demi memberi performa terbaik kepada perusahaan. Survey ini dilakukan sekitar 1.200 karyawan milenial di 6 kota besar yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan dan Medan. Hasilnya menyatakan bahwa 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Sisanya, sebanyak 66% terlibat sebagian dan 9% menolak terlibat. Dapat kita lihat bahwa generasi milenial yang memiliki keterlibatan kerja cukup rendah dan sangat disayangkan bahwa generasi milenial dikenal sebagai generasi yang cerdas dan sangat dibutuh oleh perusahaan.

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement*) merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpastisipasi didalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan sekarang dan ikut berpatisipasi dalam pekerjaannya tersebut. Menurut Robbins dan judge (2008) bahwa *Job Involvement* dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya, yaitu: (1) aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, (2) menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan (3) melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Berdasarkan dimensi yang diungkapkan oleh Robbins dan judge (2008) maka peneliti melakukan survey pada tanggal 25-27 oktober 2019 mengenai *job involvement* kepada 53 orang responden generasi Y (kelahiran 1990-2000) yang bekerja diperusahaan dan lama bekerja minimal 1 tahun. Berdasarkan hasil survey *job involvement* pada karyawan generasi Y, pada dimensi aktif berpartisipasi dalam pekerjaan karyawan generasi milenial yang menjawab “iya” (36,22%), “tidak” (41,86%), dan “ragu-ragu” (21,92%) sehingga dapat disimpulkan masih banyak karyawan gen Y yang belum aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya. Pada dimensi menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama yang menjawab “iya” (39,6%), “tidak” (43,4%), dan “ragu-ragu” (17%) sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan gen Y belum mengutamakan pekerjaannya. Selanjutnya pada dimensi melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri yang yang menjawab “iya” (45,93%), “tidak” (30,8%), dan ragu-ragu (23,27%), sehingga dapat disimpulkan karyawan gen Y masih menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting bagi harga dirinya. Pada hasil survey ini juga terdapat 66% karyawan yang berencana untuk pindah tempat kerja, dan sisanya menjawab “tidak” (17%) dan “ragu-ragu” (17%).

Sejalan dengan data tersebut, untuk menggali data lebih mendalam dilakukan wawancara berdasarkan dimensi-dimensi *job involvement* terhadap 2 orang generasi Y (kelahiran 1990-2000), pada tanggal 1-2 November 2019.Karyawan tersebut mengatakan belum berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dimana karyawan belum berinisiatif mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan, menganggap pekerjaan sekarang hanya sebagai kewajiban dan belum bekerja demi pencapaian organisasi karena karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan upah, karyawan juga sering melakukan kesalahan dan ketika di perusahaan ada masalah karyawan lebih memilih mudur dan tidak mau melibatkan diri dengan permasalahan tersebut. Karyawan juga kurang menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama, dimana karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sering terlambat masuk jam kerja yang membuat pekerjaannya terasa tidak penting. Karyawan tersebut juga belum melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya, dimana karyawan merasa pekerjaannya sekarang kurang diminati dan belum sesuai dengan dirinya karena karyawan mengaku bahwa pekerjaan sekarang bukan bagian dari cita-cita karyawan dan karyawan bekerja karena hanya diterima di perusahaan tersebut sehingga karyawan belum sepenuhnya menggunakan kemampuan dan bakatnya dalam bekerja dan hanya kemampuan terkait pekerjaan saja yang diterapkan. selain itu, karyawan tersebut berencana berpindah tempat kerja dan mencari pekerjaan yang lebih diminati dan lebih menguntungkan bagi karyawan.

Maka dari hasil survey dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *job involvement* karyawan generasi Y (kelahiran 1990-2000) tergolong rendah, dilihat dari 3 dimensi *job involvement* yang diungkapkan Robbins dan judge (2008), yaitu: aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Selain itu rendahnya *job involvement* yang dimiliki karyawan generasi Y dilihat dari besarnya keinginan untuk berpindah tempat kerja. Seharusnya karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan tingkat pengunduran diri yang rendah terhadap perusahaan. Menurut Hao, Jung dan Yenhui (2009) karyawan dengan *job involvement* tinggi akan berupaya keras dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Robbins dan Coultur (2007) juga menyatakan karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memperhatikan jenis pekerjaan yang karyawan lakukan, tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah. Sehingga sangat diharapkan agar Generasi Y mau ikut berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, peduli dengan lingkungan kerjanya dan lebih mengutamakan pekerjaan supaya karyawan generasi Y memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan tujuan organsasi pun dapat tercapai.

Menurut Kanungo (1982) *job involvement* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support.* Apabila karyawan percaya bahwa organisasi menyediakan dukungan yang karyawan perlukan, menilai kontribusi karyawan, maka hal ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Didukung dengan hasil penelitian Hao, Jung dan Yenhui (2009) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *job involvement****.***Sehingga pada penelitian ini variabel bebas yang diangkat berada dalam faktor organisasi yaitu *perceived organizational support* (POS)*.*

Berdasarkan hasil penelitian oleh Aaron, Respati dan Gatari (2015) bahwa karyawan generasi Y memiliki skor rata-rata POS yang secara signifikan lebih rendah. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara terhadap 2 karyawan generasi Y pada tanggal 10-11 Juni 2020 di Yogyakarta, karyawan tersebut merasa tidak diperlakukan sama dengan karyawan lainnya, adanya karyawan yang diperlakukan secara istemewa ditempat kerja seperti tidak menegur salah satu karyawan ketika melakukan kesalahan dan karyawan juga merasa bahwa atasan hanya memperhatikan dan memberikan bantuan kepada karyawan tertentu saja. **S**ehingga karyawan generasi Y mempersepsikan bahwa organisasi atau atasan masih belum bertindak secara adil dan belum memberikan dukungan kepada karyawan dengan baik. Seharusnya organisasi atau atasan harus bertindak secara adil dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan. Menurut Rhodes dan Eisenberger (2002) dukungan dan keadilan organisasi yang positif bagi karyawan dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan performa kerja.

Menurut Rhodesdan Eisenberger(2002) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai tingkatan seberapa jauh karyawan menganggap perusahaan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Kemudian Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* (POS) memiliki aspek-aspek, yaitu: keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Keadilan yaitu keadilan yang digunakan untuk mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Dukungan atasan yaitu sebuah dukungan dari atasan sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang dimaksud adalah penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang berkaitan dengan gaji, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor, pelatihan dan ukuran organisasi yang didapatkan oleh karyawan.

*Perceived organizational support* yang positif yaitu ketika karyawan memperoleh persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan yang cukup dan menunjukkan kepeduliannya kepada karyawan maka dapat muncul perasaan keterlibatan secara emosional pada organisasi, hal ini menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk membalas jasa dengan melibatkan diri pada pekerjaan dengan bekerja secara bersungguh-sungguh, guna membantu organisasi mencapai tujuannya (Panuju & Mangundjaya, 2018). Sebaliknya jika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap dukungan organisasi maka karyawan akan menolak untuk terlibat aktif dalam pekerjaannya. karyawan akan berpartisipasi atau terlibat dalam pekerjaannya tergantung pada penerimaan bahwa perusahaan mempunyai potensi untuk memenuhi kebutuhan yang penting (Noe, 2011). Bila perusahaan dirasa kurang memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan yang penting maka karyawan akan mengembangkan suatu kecenderungan berupa penarikan upaya kerja dan mengasingkan diri dari pekerjaan.

Menurut Hao, Jug & Yenhui (2009) karyawan dengan *job involvement* tinggi akan berupaya keras dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam artian bahwa karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi meyakini bahwa perusahaan memberikan dukungan dan memperhatikan kesejahteraannya. Dimana keyakinan karyawan tersebut merupakan mempercayai bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menilai apa yang sudah dilakukan karyawan bagi organisasi disebut *perceived organizational support* (Robbins dan Judge, 2015). *Perceived organizational support* ini juga menciptakan tanggung jawab bagi karyawan untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Rhoades, Eisenberger & Armli, 2001). Sehingga karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi ialah karyawan yang meyakini bahwa perusahaan memberikan dukungan organisasi yang positif terhadap karyawan.

Diperkuat lagi dari hasil penelitian oleh Aryaningtyas dan Suharti (2013) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *job involvement.* Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Wickramasinghe dan Wickramasinghe (2011) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpangaruh positif terhadap *job involvement* di produksi ramping di Sri Lanka.

Dengan demikian, maka diketahui bahwa *perceived organizational support* penting untuk mendorong *job involvement* karyawan dalam organisasi, khususnya pada karyawan generasi millennial atau generasi Y di perusahaan. Guna memperdalam bahasan permasalahan, maka dapat dirumuskan masalahnya, yaitu apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* pada karyawan generasi Y di perusahaan?

**METODE**

Penelitian ini menggunakan desain metode kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan yang bekerja di perusahaan dan disesuaikan dengan karakteristik subjek, yaitu: Subjek yang dipilih sudah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan dan dalam penelitian ini peneliti fokus pada permasalahan karyawan generasi Y atau disebut generasi millenial. Generasi Y pada saat ini berusia 20-30 tahun karena lahir pada awal 1990 hingga awal 2000 (Poerwanto & Yudha, 2019).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skala. Metode penskalaan yang digunakan dalam skala ini adalah metode *Likert.* Skala dalam penelitian ini adalah skala *job involvement* dan *perceived organizational support.* Untuk analisis hasil peneliti menggunakan analisi deskriptif untuk menentukan kategorisasi *perceived organizational support* dan *job involvement* pada karyawan gen Y di perusahaan.

Kemudian metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan analisis statistic.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* pada karyawan generasi Y di perusahaan, dengan menggunakan subjek penelitian yang berjumlah 102 karyawan generasi Y. Pada pelaksanaan *try out* terdapat 109 subjek yang mengisi skala dan hasil dari uji daya beda aitem variabel *perceived organizational support* variabel *job involvement* sudah memenuhi kriteria koefisien aitem total (rix) yaitu >0.30, sehingga aitem-aitem tersebut dapat digunakan menjadi skala penelitian.

Dari hasil uji normalitas Variabel *Perceived organizational support* diperoleh KS-Z = 0.132 dengan p = 0.000 dan variabel *job involvement* diperoleh KS-Z = 0.070 dengan p = 0.200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *perceived organizational support* terdistribusi tidak normal dan skor variabel *job involvement* terdistribusi normal. Pada grafik Boxplot, terdapat *outlier* pada penelitian ini**.** *Outlier* adalah data yang muncul memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi.

Menurut Paludi (2009) bila ternyata hasil identifikasi menunjukkan adanya *outlier*, maka yang dapat dilakukan adalah membuang/menghilangkan data pengamatan tersebut, jika tidak memberikan pengaruh setelah dilakukan pengujian kerena bagaimana pun juga keberadaan data *outlier* mengganggu proses analisis. Sehingga pada penelitian ini terdapat 7 orang yang menjadi *outlier* sehingga harus dihilangkan dan total subjek pada penelitian sebanyak 102 karyawan.

Selanjutnya uji linieritas, dari hasil uji linieritas diperoleh F = 37.789 dan p = 0.000 (p < 0.050) berarti hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* merupakan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena adanya hubungan positif yang signifikanantara *perceived organizational support* dengan *job involvement* pada karyawan generasi Y di Perusahaan dengan nilai korelasi (rxy) sebesar 0.549 dengan p = 0.000, dikatakan signifikan karena p < 0.050 dan jika p ≥ 0.050 berarti tidak signifikan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin positif *perceived organizational support* akan cenderung diikuti oleh semakin tingginya *job involvement,* sebaliknya semakin negatif *perceived organizational support* akan cenderung diikuti oleh semakin rendahnya *job involvement*. Diterimanya hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryaningtyas & Suharti (2013) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *job involvement.* Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpangaruh positif terhadap *job involvement* di produksi ramping di Sri Lanka. Penelitian tersebut mengungkap bahwa suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan memengaruhi karyawan tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Hal ini juga memperkuat pentingnya memberi dukungan bagi karyawan di tempat kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa dukungan organisasional yang tinggi dapat menyebabkan karyawan makin terlibat dalam pekerjaanya.

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pada aspek keadilan merupakan kebijakan mengenai keputusan yang memengaruhi karyawan dan mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap keadilan yang tinggi akan merasa bahwa setiap peraturan yang dibuat memudahkannya dalam bekerja, tidak tertekan dengan tugas-tugas, dan merasa dihargai atas keputusan yang diberikan perusahaan (Weaver, 2015). Keadilan tersebut membuat karyawan menunjukkan *job involvement* yang tinggi yaitu bersedia berpartisipasi dalam mengikuti setiap kegiatan organisasi yang sersifat informal, memberikan perhatian maupun lebih peduli terhadap pekerjaan, dan berusaha menguasai bidang yang menjadi perhatiannya agar mendapatkan hasil maksimal (Gorji, Etemadi, & Hoseini, 2014). Hal tersebut didukung dari data di lapangan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap keadilan perusahaan dimana karyawan merasa diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, perusahaan juga mau menanggapi pendapat maupun keluhan yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan juga menghargai kontribusi dari karyawan yang membuat karyawan aktif bekerja dengan segenap hati, bekerja demi kepentingan perusahaan, dan ikut serta dalam kegiatan di perusahaan sehingga karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

Kedua, kesuksesan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan diberikan aspek dukungan dari atasan yang merupakan sejauh mana atasan menghargai kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya dan peduli tentang kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi positif terhadap dukungan atasan membuat karyawan memandang bahwa atasan mampu menjadi sosok yang dapat diandalkan, merasa dihargai karena atasan merespon dengan cepat atas setiap masalah yang dimiliki, dan memandang bahwa atasan dapat menjadi inspirasi bagi dirinya (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, Yirik, & Koynncu, 2016). Atasan yang dipersepsikan positif memacu karyawan dalam meningkatkan *job involvement-*nya dengan berperan aktif untuk memberikan kemampuan terbaiknya, lebih berkomitmen, dan mampu memberikan ide-ide kreatifnya (Singh & Gupta, 2014). Hal tersebut didukung dari data di lapangan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap dukungan atasan dimana atasan menghargai setiap usaha terbaik karyawan, atasan juga menunjukkan perhatian yang besar kepada karyawan dan memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang mengalami kesulitan sehingga membuat karyawan terlibat dalam pekerjaannya dengan bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal dalam berkerja, menganggap pekerjaannya sangat penting dan selalu mencari ide-ide terbaru terkait dengan pekerjaan karyawan.

Ketiga, Keberhasilan perusahaan dapat direalisasikan jika aspek penghargaan organisasi dan kondisi kerja diterapkan dengan baik, aspek ini merupakan penghargaan atau tombal balik yang diberikan perusaan meliputi kondisi kerja yang baik maupun fasilitas yang memadai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Caesens, dkk. (2019) menyatakan karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap penghargaan dan kondisi kerja maka merasa gaji yang didapat sudah memadai, fasilitas yang diberikan memenuhi kebutuhan, dan lingkungan kerja terasa aman, sehingga karyawan mampu menunjukkan *job involvement* yang ada dalam dirinya dengan lebih berusahan meningkatkan pengetahuan, keterampilam, kemampuan, dan mampu mengelola sikap yang baik saat menjalani pekerjaannya (Gorji, dkk., 2014). Hal tersebut didukung dari data di lapangan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap penghargaan organisasi dan kondisi kerja dimana perusahaan memberikan *reward* & *punishment* sesuai kinerja yang dilakukan karyawan, memperdulikan kesejahteraan karyawan dan perusahaan juga memberikan fasilitas kerja yang memadai sehingga membuat karyawan terlibat dalam pekerjaannya dengan memberikan usaha yang terbaik kepada perusahaan, ikut serta dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan dan sebagian besar tujuan hidup pribadi karyawan berorientasi pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil kategorisasi *perceived organizational support* pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Y berada dalam kategori positif sebesar 100% (102 subjek) dan pada kategori negative dan *missing* 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan generasi Y memiliki *perceived organizational support* dalam kategori positif.

Selanjutnya, hasil kategorisasi *job involvement* pada penelitian ini menunjukkan bahwa generasi Y dengan kategori *job involvement* tinggi ada sebanyak 52 subjek (51%), kategori sedang ada sebanyak 50 subjek (49%), dan kategori rendah ada sebanyak 0 subjek (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek karyawan generasi Y memiliki *job involvement* dalam kategori tinggi.

Hasil analisis korelasi diatas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.301 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* menunjukkan kontribusi 67% terhadap variabel *job involvement* dan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* pada karyawan generasi Y di Perusahaan. Korelasi positif tersebut mengandung pengertian bahwa semakin positif *perceived organizational support* akan cenderung diikuti oleh semakin tingginya *job involvement*, begitupun sebaliknya semakin negatif *perceived organizational support* akan cenderung diikuti oleh semakin rendahnya *job involvement*. Hal ini berarti karyawan akan mempersepsikan sejauh mana organisasi memberi dukungan terhadap kepedulian, kesejahteraan dan penghargaan sehingga karyawan akan meningkatkan keterlibatannya dalam pekerjaan. Namun sebaliknya jika organisasi tidak memberikan dukungan terhadap kepedulian, kesejahteraan, dan penghargaan kepada karyawan maka keterlibatan kerja karyawan tersebut akan rendah. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job involvement* pada kayawan generasi Y di Perusahaan diterima. Variabel *perceived organizational support* memberikan sumbangan sebesar 67% terhadap variabel *job involvement* dan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat *job involvement* (keterlibatan kerja) karyawan generasi Y dalam kategori tinggi sehingga disarankan untuk mempertahankan keterlibatannya dalam pekerjaan dengan selalu berantusias untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas, bersedia mengikuti program pelatihan yang sudah disediakan perusahaan guna untuk mengembangkan keterampilan karyawan, dan memiliki rasa semangat kerja dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksankan pekerjaan yang ditugaskan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan postif terhadap *job involvement* pada karyawan generasi Y. Maka dari itu perusahaan atau organisasi harus mempertahankan *perceived organizational support* dengan membangun kepercayaan sebagai atasan atau pemimpin, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan karyawan, dan memberikan penghargaan yang jujur dan tulus. Organisasi juga perlu mempertahankan *job involvement* karyawan dengan menghargai setiap kontribusi karyawan, memberikan bimbingan dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan memberikan dukungan semangat kerjasama.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa sumbangan variabel *perceived organizational* terhadap *job involvement* sebesar 67% dan sisanya 33%, sehingga peneliti selanjutnya disarankan memperhatikan faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi *job involvement* seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, senioritas, jenis pekerjaan, gaji, dan rasa aman agar lebih melengkapi penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengobservasi secara langsung saat subjek mengisi kuesioner agar peneliti dapat melihat apakah subjek bersungguh-sungguh dalam mengerjakan kuesioner atau tidak.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aaron, D., Respati, A., & Gatari, E. (2015). Perbedaan *perceived organizational support* antara karyawan generasi X dan karyawan generasi Y pada PT. Z. FPSI UI. 1–18.

Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *15*(1), 23–32. doi:10.9744/jmk.15.1.23-32

Burke, R.J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., Yirik, S., & Koynncu, K. (2016). The effects of personal and organizational resources on work and well-being outcomes among turkish nurses*. Journal of Intercultural Management, 8*(2), 29–53. Doi: 10.1515/joim-2016-0008

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., Wilde, M.D., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: the mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology, 9*(1), 1-13. Doi: 10.3389/fpsyg.2018.02704

Dale Carnegie Training. (2014). Infographic dale carnegie Indonesia 2014 employee engagement survey. pp. 1–3. Retrived from https://www.dalecarnegie.id/

Gorji, H.A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. *Journal of Education and Health Promotion, 3*(2), 41-47. Doi: 10.4103/2277-9531.1347860

Hao, C. C., Jung, H. C., & Yenhui, O. (2009). A study of the critical factors of the job involvement of financial service personnel after financial tsunami: Take developing market (Taiwan) for example. *African Journal of Business Management*, *3*(12), 798–806. doi:10.5897/AJBM09.083

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, *67*(3), 341–349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341

Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials’ organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 225–238. doi:10.1007/s10869-010-9172-7.

Noe, Raymond A. (2011), Fundamentals of human resource management. USA: McGraw-Hill Irwin.

Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi: Peran mediasi keterikatan karyawan pada karyawan pertelevisian. Psikohumaniora: *Jurnal Penelitian Psikologi*, *3*(2), 223. doi:/10.21580/3i2.2790

Paludi, S. (2009). Identifikasi dan pengaruh keberadaan data pencilan (outlier). *Majalah Ilmiah Panorama Nusantara*, *6*(6), 56–62.

Patrick, Alfonsus & Setiawan, Roy. (2018). Pengaruh job involvement dan job characteristic terhadap turnover intention pada Pt Mustika Lestari Indonesia. AGORA. *6*(2).

Paramith, Yudith & Ihalauw, J. J. O. (2018). Persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja. *11*(2), 155–173.

Poerwanto & Yudha, reza p. (2019). Persepsi generasi millineal terhadap jilbab sebagai identitas, fesyen, komunikasi nonverbal dan kreativitas. *Journal of Tourism and Creativity. 3*(1).1-8.ISSN: 2549-483X.

Reilly, P. (2006). Understanding and teaching generation Y. *English Teaching Forum*, *50*(1), 2–11.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi jilid II.* Salemba Empat. doi:10.1097/ACM.0b013e31821db670

Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). *Chapter 2 understanding management’s context*. In Management.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698

Singh, A., & Gupta, B. (2014). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment a study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal, 22*(6), 1192-1211. Doi: 10.1108/BIJ-01-2014-0007

Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. In CV Alfabeta. doi:10.3929/ethz-b-000238666

Weaver, C.P. (2015). Perceived organizational support and job overload as moderators on the relationship between leadership effectiveness and job satisfaction. *Emerging Leadership Journeys, 8*(1), 79-100.

Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organisational support, job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, *55*(5–8), 817–830. doi:10.1007/s00170-010-3099-z.