

PENGARUH SUPPORT PERCEPTION ORGANIZATION DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP SELF MONITORING PADA KARYAWAN PT. GUDANG GARAM NGLAMES

Rio Ardinata ¹⁾, Apriyanti ²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

ardir0194@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

klip.apriyanti@unipma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empirik pengaruh *support perception organization* dan *work environment* terhadap *self monitoring*. Pada Karyawan PT. Gudang Garam Nglames. Pada penelitian ini ditetapkan sampel berjumlah 105 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan jenis *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Penelitian ini dengan metode uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Support perception organization* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*, *Work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*, dan *support perception organization* dan *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring* secara bersamaan.

Kata kunci : *Self Monitoring, Support Perception Organization, dan Work Environment*

Abstract

The purpose of this research is to empirically prove the effect of support perception organization and work environment on self monitoring in employees of PT. Gudang Garam Nglames. In this study, the sample was determined to be 105 employees with the sampling technique using the Non-Probability Sampling type, namely saturated sampling. This study uses the research instrument test method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and determination coefficient test. The results show that support perception organization has a significant effect on self monitoring, work environment has a significant effect on self monitoring, and support perception organization and the work environment has a significant effect on self-monitoring simultaneously.,

Keywords : *Self Monitoring, Support Perception Organization, and Work Environment*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang disebut karyawan yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang merupakan sebuah pondasi penting untuk bisa terus maju dan berkembang, karena karyawan merupakan sumber daya penting yang menjadi roda penggerak dalam sebuah organisasi. Setiap karyawan dalam organisasi merupakan aset penting, oleh karena itu kualitasnya harus sangat diperhatikan sehingga dapat menjalankan tugas dari organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi instansi harus sangat memperhatikan karyawannya guna untuk upaya terpenuhinya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun salah satu bentuk dari perhatian organisasi kepada karyawannya yakni dengan melakukan sebuah pemantauan diri pada setiap individu atau SDM.

Pemantauan diri (*self monitoring*) merujuk pada kemampuan seseorang individu melibatkan pertimbangan ketepatan dan kelayakan sosial, perhatian terhadap informasi perbandingan sosial, kemampuan untuk mengendalikan dan memodifikasi penampilan diri dan fleksibilitas penggunaan kemampuan ini dalam situasi tertentu (Synder, 2008). Hal ini diperkuat oleh pendapat Adi (2012), yang menyatakan bahwa pemantauan diri merupakan ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor lain di lingkungan luar. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) merupakan kemampuan individu dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada pada dirinya maupun yang ada disekitarnya, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan seta bertindak laku sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian dari Nurmala (2015) didalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *perceived organizational support* terhadap *self monitoring*, keadilan organisasi pengaruh yang signifikan variabel *self monitoring* dan *perceived organizational support* dan keadilan organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap *self monitoring*. Adapun indikasi yang mempengaruhi pemantauan diri yaitu persepsi dukungan.

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan (Chiang & Hsieh, 2012). Adapun pendapat Haekal (2016), yang mengutarakan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Adanya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. Diketahui dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi (Haekal, 2016).

Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian dari Khirzah Nurmala (2015), didalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *perceived organizational support* terhadap *self monitoring*, Keadilan Organisasi pengaruh yang signifikan variabel *self monitoring* dan *perceived organizational support* dan keadilan organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap *self monitoring*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Muhammad Qasim Gujjar, (2017), Muhhamada Risal Tawil (2023), yang menyatakan bahwa persepsi organisasi berpengaruh negative terhadap pemantauan diri. Sebaliknya berbeda dengan penelitian Rizwan Qaiser Danish (2013), yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa persepsi organisasi tidak berpengaruh terhadap pemantauan diri.

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, fenomena yang terjadi pada perusahaan Gudang Garam Nglames yakni terkait persepsi dukungan, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan atau pihak dari Gudang Garam Nglames yang merasa kurang adanya persepsi dukungan, seperti dukungan terkait penghargaan dari organisasi terhadap pekerjaan atau kinerja karyawan. Sehingga ketika karyawan sudah memberikan suatu pencapaian untuk perusahaan, pihak perusahaan Gudang Garam Nglames kurang memberikan apresiasi atau penghargaan organisasi. Fenomena lain terkait dengan lingkungan kerja pada perusahaan Gudang Garam Nglames. Lingkungan kerja di Gudang Garam termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan terdapat kondisi dimana karyawan dari Gudang Garam Nglames merasa kurang nyaman terkait dengan lingkungan kerja, seperti halnya dengan kebisingan. Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan temuan yang peneliti lakukan di PT.Gudang Garam bahwa karyawan hanya mendapatkan penghargaan sebanyak 2 sampai 3 kali setiap tahunnya, sedangkan pengembangan hanya dilakukan sebanyak 2 sampai 4 kali dalam setahun. Hal tersebut menyebabkan kurangnya persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan yang akan menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger dalam Paille, Bourdeau, dan Galois, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. *research gap* dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Support Perception Organization* Dan *Work Environment* Terhadap *Self-Monitoring* Pada Karyawan PT. Gudang Garam Nglames”.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT. Gudang Garam Nglames yang berlokasi di Area Sawah, Gunungsari, Kec. Madiun, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63151. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gudang Garam Nglames. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT. Gudang Garam Nglames. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Gudang Garam Nglames yaitu sebanyak 105 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner. Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Statistik deskriptif berkaitan dengan penerapan metode statistik untuk mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data kuantitatif secara deskriptif. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah normal. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahapan, yaitu: 1) Uji Asumsi Klasik, 2) Analisis Regresi Linear Berganda, 3) Uji Hipotesis (Uji F Simultan dan Uji t), 4) Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk membandingkan jumlah karyawan perempuan dan laki-laki yang bekerja pada PT Gudang Garam Nglames. Berikut ini adalah tabel persentase berdasarkan jenis kelamin pada PT Gudang Garam Nglames adalah :

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	43	40,96 %
2	Perempuan	62	59,04 %
	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data Primer Di Olah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 1 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames yaitu berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 atau dengan presentase 40,96 % sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 62 orang atau presentase 59,04 %. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames adalah Perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan Usia digunakan untuk membandingkan jenis usia yang bekerja pada PT Gudang Garam Nglames. Berikut ini adalah tabel persentase berdasarkan usia pada PT Gudang Garam Nglames sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1	>17 Tahun	46	43,80 %
2	31 – 40 Tahun	37	35,23 %
3	41 - 50 Tahun	13	12,38 %
4	>50 Tahun	9	8,57 %
	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data Primer Di Olah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis usia responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames yaitu berusia >17 tahun berjumlah 46 dengan presentase 43,80 %, usia 31-40 tahun berjumlah 37 dengan presentase 35,23 %, usia 41-50 tahun berjumlah 13 dengan presentase 12,38 % sedangkan untuk usia >50 tahun berjumlah 9 orang atau presentase 8,57 %. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames yaitu berusia >17 tahun.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir digunakan untuk membandingkan Pendidikan Terakhir yang bekerja pada PT Gudang Garam Nglames. Berikut ini adalah tabel persentase berdasarkan pendidikan terakhir pada PT Gudang Garam Nglames sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1	SMA/STM	71	67,62 %
2	D1/D2	17	16,19 %
3	S1/S2	12	11,43 %
4	Lainnya	5	4,76 %
	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data Primer Di Olah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan jenis pendidikan terakhir responden yang bekerja di PT Gudang Garam Nglames yaitu pendidikan SMA/STM berjumlah 71 dengan presentase 67,62 %, pendidikan D1/D2 berjumlah 17 dengan presentase 16,19 %, pendidikan S1/S2 berjumlah 12 dengan presentase 11,43 %, pendidikan lainnya berjumlah 5 dengan presentase 4,76 %. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames adalah pendidikan SMA/STM.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja digunakan untuk membandingkan lama bekerjayang bekerja pada PT Gudang Garam Nglames. Berikut ini adalah tabel persentase berdasarkan lama bekerja pada PT Gudang Garam Nglames sebagai berikut :

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1	<2 Tahun	82	78,09 %
2	2-10 Tahun	9	8,57 %
3	11-20 Tahun	9	8,57 %
4	>20 Tahun	5	4,76 %
	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data Primer Di Olah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas dapat dikatakan bahwa hasil karakteristik berdasarkan lama bekerja responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames yaitu < 2 tahun berjumlah 82 dengan presentase 78,09 %, 2-10 tahun berjumlah 9 dengan presentase 8,57%, 11-20 tahun berjumlah 9 dengan presentase 8,57% sedangkan >20 tahun berjumlah 5 orang atau presentase 4,76%. Berdasarkan hasil karakteristik lama bekerja diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Gudang Garam Nglames yaitu < 2 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,425	0,1900	0,000	Valid
X1.2	0,515	0,1900	0,000	Valid
X1.3	0,467	0,1900	0,000	Valid
X1.4	0,693	0,1900	0,000	Valid
X1.5	0,624	0,1900	0,000	Valid
X1.6	0,648	0,1900	0,000	Valid
X1.7	0,520	0,1900	0,000	Valid
X1.8	0,494	0,1900	0,000	Valid
TOTAL_X1	1	0,1900	0,000	Valid

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,648	0,1900	0,000	Valid
X2.2	0,497	0,1900	0,000	Valid
X2.3	0,638	0,1900	0,000	Valid
X2.4	0,682	0,1900	0,000	Valid
X2.5	0,709	0,1900	0,000	Valid
X2.6	0,670	0,1900	0,000	Valid
X2.7	0,472	0,1900	0,000	Valid
X2.8	0,691	0,1900	0,000	Valid
X2.9	0,500	0,1900	0,000	Valid
X2.10	0,693	0,1900	0,000	Valid
X2.11	0,495	0,1900	0,000	Valid
X2.12	0,582	0,1900	0,000	Valid
X2.13	0,496	0,1900	0,000	Valid
X2.14	0,691	0,1900	0,000	Valid
X2.15	0,707	0,1900	0,000	Valid
X2.16	0,468	0,1900	0,000	Valid
TOTAL_X2	1	0,1900	0,000	Valid

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,640	0,1900	0,000	Valid
Y.2	0,581	0,1900	0,000	Valid

Y.3	0,661	0,1900	0,000	Valid
Y.4	0,674	0,1900	0,000	Valid
Y.5	0,636	0,1900	0,000	Valid
Y.6	0,646	0,1900	0,000	Valid
Y.7	0,607	0,1900	0,000	Valid
Y.8	0,776	0,1900	0,000	Valid
TOTAL_Y	1	0,1900	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023).

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa hasil dari pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dinyatakan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel (0,1900). Kesimpulan dari hasil diatas mendeskripsikan bahwa pernyataan pada *support perception organization*, *work environment*, dan *self monitoring* dinyatakan valid sehingga pengujian ini dapat digunakan sebagai alat pengukuran data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Support Perception Organization (X1)</i>	0,760	Reliabel
<i>Work Environment (X2)</i>	0,883	Reliabel
<i>Self Monitoring (Y)</i>	0,804	Reliabel

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan jika hasil pengujian reliabilitas dari variabel *support perception organization*, *work environment* dan *self monitoring* dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *alpha cronbach* $>$ 0.70.

1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Jawaban kuisioner dapat dianggap normal jika nilai signifikasinya $>$ 0,05 atau 5%. Hasil uji normalitas dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	105
Kolmogorov-Smirnov Z	,883
Asymp. Sig. (2-tailed)	,417
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* membuktikan bahwa nilai *Asymp signifikasi* sebesar

0,417 > 0,05. Kesimpulan dari hasil diatas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Support Perception Organization</i>	0,140	7,157
	<i>Work Environment</i>	0,341	8,177

a. Dependent Variable: *Self Monitoring*

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023)

Berdasarkan tabel 8 bisa mendeskripsikan jika masing-masing variabel yang digunakan mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas sehingga pengujian tersebut layak untuk dilanjutkan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		3,366	,509		1,614	,139
1	<i>Support Perception Organization</i>	,006	,048	,030	,133	,894
	<i>Work Environment</i>	,050	,021	,539	,369	,120

a. Dependent Variable: APRESID

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023)

Berdasarkan pada tabel 9 membuktikan setiap variabel yang digunakan memiliki nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ yaitu. Sedangkan hasil dari uji glejzer pada tabel Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,912	,910	1,105	2,062

a. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Support Perception Organization*

b. Dependent Variable: *Self Monitoring*

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023)

Berdasarkan hasil tabel 10 uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,456 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data n =

105 serta $k = 3$ diperoleh nilai d_1 sebesar 1,623 dan d_u sebesar 1,741. Nilai d_w berada pada daerah $d_u < d < d_1$ yaitu $1,741 < 2,062 < 2,259$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokolerasi.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,031	,984		3,031	,000
1 <i>Support Perception Organization</i>	,291	,044	,176	4,971	,000
<i>Work Environment</i>	,457	,041	,884	11,239	,000

a. Dependent Variable: *Self Monitoring*

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 11 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,031 + 0,291 X_1 + 0,457 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi pada tabel 11 maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Konstanta sebesar 1,031 diartikan bahwa semua variabel bebas sama dengan nol maka variabel terikat bernilai sebesar 1,031.
2. *Support Perception Organization* (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,291 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel *Support Perception Organization* sebesar 1 poin maka variabel *Self Monitoring* akan ikut mengalami kenaikan sebesar 0,291.
3. *Work Environment* (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,457 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel *Work Environment* sebesar 1 poin maka variabel *Self Monitoring* akan mengalami kenaikan sebesar 0,457.

3. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Hasil Uji Simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12 Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1289,284	2	644,642	527,870	,000 ^b
Residual	124,564	102	1,221		
Total	1413,848	104			

a. Dependent Variable: *Self Monitoring*

b. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Support Perception Organization*

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023).

Berdasarkan hasil pada table 12 menyatakan bahwa hasil uji simultan (uji F) sebesar $527,870 > F_{tabel}$ sebesar 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

2. Uji Parsial (Uji T)

Variabel tersebut dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila tingkat nilai signifikasinya $< 0,05$ maka H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error				Beta
(Constant)	1,031	,984	3,031	,000		
1	<i>Support Perception Organization</i>	,291	,044	,176	4,971	,000
	<i>Work Environment</i>	,457	,041	,884	11,239	,000

a. Dependent Variable: *Self Monitoring*

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023).

- Variabel *Support Perception Organization* terhadap variabel *Self Monitoring* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,971 $> t_{tabel}$ sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa dikatakan **H_1 Diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa variabel *Support Perception Organization* berpengaruh secara signifikan terhadap *Self Monitoring*.
- Variabel *Work Environment* terhadap variabel *Self Monitoring* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,239 $> t_{tabel}$ sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa dikatakan **H_2 Diterima**. Hal ini disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *Self Monitoring*.

4. Uji Koefisien Determinan

Hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Uji Koefisien Determinan

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,910	1,105

a. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Support Perception Organization*

Pada tabel 14 diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa *self monitoring* dipengaruhi oleh *support perception organization* dan *work environment* sebesar 91%, dan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

5. Pengaruh *Support Perception Organization* terhadap *Self Monitoring*

Variabel pertama pada penelitian ini yaitu pengaruh *support perception organization* terhadap *self monitoring*. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,971 > t_{tabel} sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *support perception organization* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi maka dapat menunjang pada peningkatan *self monitoring*. Hal ini menunjukkan dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Karyawan yang percaya bahwa organisasi telah menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan cenderung membalas dengan melakukan pekerjaan dengan baik (Haekal, 2016).

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *support perception organization* khususnya pada karyawan PT. Gudang Garam Nglames menunjukkan Perusahaan PT Gudang Garam Nglames mengupayakan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu memperhatikan kendala yang dihadapi oleh bawahannya di perusahaan PT Gudang Garam Nglames. Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Mendukung dari uraian diatas, diharapkan pihak PT. Gudang Garam Nglames dapat terus meningkatkan *self monitoring* melalui penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan mengacu pada kondisi di mana karyawan merasa bahagia, sehat, aman, dan puas dengan kondisi kerja mereka di perusahaan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kebijakan dan praktik perusahaan yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental karyawan, keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang adil, dan manfaat lainnya. Ketika perusahaan mempedulikan kesejahteraan karyawan, artinya mereka mengakui pentingnya memberikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi karyawan mereka (Haekal, 2016).

Penelitian ini didukung oleh Numeiri (2020) yang menyatakan bahwa *support perception organization* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Sedangkan menurut Ananda Dwi Kurniawan (2020) menyatakan bahwa *support perception organization* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*.

6. Pengaruh *Work Environment* terhadap variabel *Self Monitoring*.

Variabel kedua pada penelitian ini yaitu pengaruh *work environment* terhadap *self monitoring*. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $11,239 > t_{tabel}$ sebesar $1,983$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka dapat menunjang pada peningkatan *self monitoring* (Jalal Hanaysha, 2016).

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* khususnya pada karyawan PT. Gudang Garam Nglames menunjukkan kondisi penerangan di tempat kerja sudah sesuai di perusahaan PT Gudang Garam Nglames. Hal ini menunjukkan bahwa suhu udara ditempat kerja karyawan sudah tepat dengan perusahaan PT Gudang Garam Nglames. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh dengan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan suatu kontribusi yang besar dan nyata kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Mendukung dari uraian diatas, diharapkan pihak PT. Gudang Garam Nglames dapat terus meningkatkan *self monitoring* melalui penerangan, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak yang diperlukan. Penerangan yang cukup di ruang kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Suhu udara yang tepat dan nyaman di dalam ruang kerja sangat penting bagi kenyamanan dan produktivitas para pegawai. Jika suhu udara ruangan terlalu panas, dapat menyebabkan beberapa masalah bagi para pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menjaga suhu udara di dalam ruang kerja pada tingkat yang nyaman, biasanya berkisar antara 20°C hingga 26°C , tergantung pada preferensi individu dan jenis pekerjaan yang dilakukan (Budianto & Katini, 2015).

Penelitian ini didukung oleh Numeiri (2020) dan Khirzah Nurmala (2015) yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Sedangkan menurut Aji Eko Marwanto (2021) menyatakan bahwa *work environment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*.

7. Pengaruh *Support Perception Organization* dan *Work Environment* terhadap variabel *Self Monitoring*.

Variabel ketiga pada penelitian ini yaitu pengaruh *support perception organization* dan *work environment* terhadap *self monitoring*. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 527,870 > F_{tabel} sebesar 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *support perception organization* dan *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring* secara bersamaan. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja maka dapat menunjang pada peningkatan *self monitoring* (Jalal Hanaysha, 2016).

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *support perception organization* khususnya pada karyawan PT. Gudang Garam Nglames menunjukkan Perusahaan PT Gudang Garam Nglames mengupayakan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu memperhatikan kendala yang dihadapi oleh bawahannya di perusahaan PT Gudang Garam Nglames. Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* khususnya pada karyawan PT. Gudang Garam Nglames menunjukkan kondisi penerangan di tempat kerja sudah sesuai di perusahaan PT Gudang Garam Nglames. Hal ini menunjukkan bahwa suhu udara ditempat kerja karyawan sudah tepat dengan perusahaan PT Gudang Garam Nglames. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh dengan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan suatu kontribusi yang besar dan nyata kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Mendukung dari uraian diatas, diharapkan pihak PT. Gudang Garam Nglames dapat terus meningkatkan *self monitoring* melalui penerangan, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak yang diperlukan. Penerangan yang cukup di ruang kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Suhu udara yang tepat dan nyaman di dalam ruang kerja sangat penting bagi kenyamanan dan produktivitas para pegawai. Jika suhu udara ruangan terlalu panas, dapat menyebabkan beberapa masalah bagi para pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menjaga suhu udara di dalam ruang kerja pada tingkat yang nyaman, biasanya berkisar antara 20°C hingga 26°C, tergantung pada preferensi individu dan jenis pekerjaan yang dilakukan (Budianto & Katini, 2015).

Penelitian ini didukung oleh Numeiri (2020) yang menyatakan bahwa *support perception organization* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Sedangkan menurut Numeiri (2020) dan Khirzah Nurmala (2015) yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*.

1. KESIMPULAN

1. *Support perception organization* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Artinya semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi maka dapat menunjang pada peningkatan *self monitoring*.
2. *Work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring*. Artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka dapat menunjang pada peningkatan *self monitoring*.
3. *Support perception organization* dan *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *self monitoring* secara bersamaan. Artinya semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja maka dapat menunjang pada peningkatan *self monitoring*.

2. REFERENSI

- Adi. (2012). Pemantauan diri (self monitoring) sebagai ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor lain di lingkungan luar.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Kurniawan, A. D. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif terhadap kinerja pekerjaan (studi kasus perawat rawat inap rumah sakit X Gresik). *Skripsi manajemen bisnis Universitas teknologi sepuluh november Surabaya*.
- Chiang & Hsieh. (2012). Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan.
- Haekal. (2016). Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.
- Jalal Hanaysha (2016). "Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment".
- Muhammad Qasim Gujjar (2017). "Role of Perceived Organizational Support and Self-efficacy in the relationship of Self-Monitoring and Impression management".
- Muhammada Risal Tawil (2023). "The Role of Work Engagement in Mediating Perceived Organizational Support and Organizational Commitment Relationship to

Organizational Citizenship Behavior”.

- Numeiri, H. A. (2020). The impact of organizational support and work environment on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 1-12.
- Nurmala, K. (2015). Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Perceived Organizational Support terhadap Self Monitoring, Keadilan Organisasi pengaruh yang signifikan variabel Self Monitoring dan Perceived Organizational Support dan Keadilan Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap Self Monitoring.
- PT Gudang Garam Nglames (2021). Data Karyawan.
- Rizwan Qaiser Danish (2013). “Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring”.
- Synder, M. (2008). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity.
- Nurmala, K. (2015). Perceived Organizational Support (pos), keadilan organisasi dan self-monitoring sebagai prediktor Organizational Citizenship Behavior (OCB).