

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang

Ariessa Zani¹, Vivi Nila Sari², Desi Permata Sari³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹²³
Email: ariessazani513@gmail.com

Citation: Zani, A., Sari, V.N., Sari, D.P. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(2), 147–155.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/290>

Received: 20 Januari 2024
Accepted: 14 Februari 2024
Published: 21 Februari 2024

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

This research examines how much influence organisational support and employee engagement have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. PLN (Persero) UPT Padang. The research results showed that there was a significant influence of organisational support on job satisfaction. There is a significant influence of employee engagement on job satisfaction. There is a significant influence of organisational support on employee performance. There is a significant influence of employee engagement on employee performance. There is a significant influence of job satisfaction on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of organizational support on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of employee engagement on employee performance.

Keywords: Organizational Support, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh dukungan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (persero) UPT padang. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. Kegiatan organisasi berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal itu, sebagai konsekuensinya organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Manajemen SDM menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan proses operasional organisasi (Muryani, 2022).

Menurut (Widianti, 2022) kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Kesuksesan karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Edhie Rachmad, 2022).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan,

kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda (Muryani, 2022).

Dukungan organisasi adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu (anggotanya). Dukungan organisasi di pandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya (Sudiri, 2022).

Menurut (Sabrina, 2021) keterikatan karyawan adalah sikap secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Karyawan yang terlibat terikat secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

PT. PLN ini merupakan unit bisnis yang bertanggung jawab mengoperasikan dan memelihara sistem penyaluran tenaga listrik yang meliputi wilayah kerja diseluruh propinsi Sumatra barat dan sebagian wilayah propinsi risu. PT .PLN ini merupakan organisasi unit yang dibentuk setelah dilakukan pemekaran sesuai SK direksi PT. PLN (persero) Nomor: 355.K/DIR/2008, pada tanggal 12 november 2008 dan diperkuat dengan SK General manager p3b Sumatra barat Nomor: 039.K/GM.P3B-sumatra 2009 pada tanggal 30 maret 2009. Beberapa masalah yang biasa terjadi diperusahaan berasal dari sumber daya manusia diperusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target.

Pencapaian sasaran kinerja indikator pendidikan dan pelatihan (diklat), pada item capaian sasaran kinerja diklat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan target 100% realisasi 80%, pada item capaian sasaran kinerja diklat memberikan perbaikan sikap dalam melaksanakan tugas target 100% realisasi 80%, pada item capaian sasaran kinerja kesempatan untuk mengikuti diklat target 100% realisasi 80%, pada item capaian sasaran kinerja kesesuaian diklat dengan jabatan dan tugas pegawai target 100% realisasi 70%. Pencapaian sasaran kinerja indikator kegiatan non diklat, pada item capaian sasaran kinerja mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri target 100% realisasi 80%, pada item capaian sasaran kinerja pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan non diklat target 100% realisasi 80%, pada item capaian sasaran kinerja peningkatan kinerja melalui kegiatan non diklat target 100% realisasi 70%. Pencapaian sasaran kinerja indikator tugas pendidikan, pada item capaian sasaran kinerja kesempatan mengikuti tugas pendidikan (belajar) target 100% realisasi 90%, pada item capaian sasaran kinerja meningkatkan kinerja melalui tugas pendidikan (belajar) target 100% realisasi 70%, pada item capaian sasaran kinerja kesesuaian tugas pendidikan dengan kebutuhan target 100% realisasi 70%. Pencapaian sasaran kinerja indikator kualitas kerja, pada item capaian sasaran kinerja penyelesaian tugas dengan ketelitian target 100% realisasi 70%, pada item capaian sasaran kinerja mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan target 100% realisasi 80%, pada item capaian

sasaran kinerja Penyelesaian pekerjaan dengan target 75% realisasi 75%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan tidak optimal, disinyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rusmita et al., 2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Untari et al., 2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wokas & Dotulong, 2022) menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Novie, 2023) menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Ristowati & Turangan, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 65 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 65 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai di atas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilainya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Yamin, 2021).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori

yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Indeks-T untuk Satu Negara

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Dukungan Organisasi (X1) - > Kepuasan Kerja (Z)	0,374	0,354	0,141	2,653	0,008	Diterima
Keterikatan Karyawan (X2) - > Kepuasan Kerja (Z)	0,454	0,465	0,115	3,945	0,000	Diterima
Dukungan Organisasi (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,260	0,256	0,089	2,914	0,004	Diterima
Keterikatan Karyawan (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,405	0,416	0,091	4,463	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,378	0,372	0,075	5,045	0,000	Diterima
Dukungan Organisasi (X1) - > Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,141	0,133	0,062	2,281	0,023	Diterima
Keterikatan Karyawan (X2) - > Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,172	0,174	0,056	3,039	0,003	Diterima

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda. Dukungan organisasi merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu (anggotanya).

Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusmita et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Untari et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kherhy, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Keterikatan karyawan merupakan sikap secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Karyawan yang terlibat terikat secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karlinda et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Parta & Mahayasa, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djerrey, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya. Dukungan organisasi merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu (anggotanya). Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Novie, 2023)

terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Wokas & Dotulong, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tjhay, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperluakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Keterikatan karyawan merupakan sikap secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Karyawan yang terlibat terikat secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djerrey, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Kherhy, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sguity, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan dalam mendapatkan laba juga pasti akan meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan penghargaan atas prestasi yang diperolehnya dan diberikan hukuman apabila ia melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja

karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dekas, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tyetti, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu (anggotanya). Dukungan organisasi di pandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Kepuasan kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Novie, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Wokas & Dotulong, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tjhay, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan merupakan sikap secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Karyawan yang terlibat terikat secara emosional dengan organisasi mereka dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan antusiasme yang besar untuk kesuksesan perusahaan mereka, bekerja lebih keras melampaui perjanjian kontrak kerja. Sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djerrey, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Kherhy, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sguity, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A., & Novie, M. (2023). *Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 11–23.
- Dekas, B. (2022). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Djerrey. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job satisfaction, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad*. 5, 369–373.
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). *Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang*. 11, 3–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kherhy. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job satisfaction, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat*. 6(1), 81–93. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*. 1(1), 65–76.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE*. 04(01), 172–180.
- Rusmita, I., Amin, S., & Wilian, R. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*. 2, 100–109.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sguity. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Tjhay. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Tyetti. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job satisfaction, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan*.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Wokas, N. G. C., & Dotulong, L. O. . (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Kawangkoan*. 10(3).
- Yamin, S. (2021). *Smartpls 3. Amos & Stata*. PT. Dewangga Energi Internasional.