

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT X

Mikha Veronika¹; Irvandi Gustari²; Mombang Sihite³

Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila¹²³

Email: mikhaveronika@gmail.com

Citation: Veronika, M., Gustari, I., & Sihite, M. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT X. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(4), 499–510.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/340>

Received: 22 Juli 2024

Accepted: 13 Agustus 2024

Published: 31 Agustus 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 is based on the fact that companies that are growing rapidly often face challenges in maintaining optimal employee performance. Perceived organizational support is the extent to which employees feel supported by their organization and job satisfaction reflects the extent to which employees are satisfied with aspects of their work, this can affect employee performance. Important factors in influencing performance, with employee engagement indicating the level of emotional and cognitive commitment to their work and is believed to play an important role in linking perceptions of organizational support and job satisfaction with employee performance. This study aims to determine the effect of perceived organizational support and job satisfaction on employee performance with employee engagement at PT X as a mediating variable. The research method used is a quantitative approach where direct data collection is carried out using HR interviews and questionnaires to 120 PT X employee respondents. Data were collected using a survey that measures perceptions of organizational support, job satisfaction, employee engagement, and employee performance. This research is a quantitative study using the PLS (Partial Least Square) statistical tool. Data analysis was carried out using multiple statistical regression techniques and path analysis to test the relationship between variables. The results showed that there was a positive and significant influence of perceived organizational support, job satisfaction, employee engagement, on employee performance. Perceived organizational support and job satisfaction have a significant effect on employee engagement, which in turn has a positive impact on employee performance. Employee engagement has been shown to play an important role in the relationship between perceived organizational support and job satisfaction and performance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Engagement, Employee Performance.*

Abstrak.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan perusahaan yang berkembang dengan pesat seringkali menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya agar tetap optimal. Dukungan organisasi yang dirasakan sejauh mana karyawan merasa didukung oleh organisasinya dan kepuasan kerja yang mencerminkan sejauh mana karyawan puas dengan aspek pekerjaannya, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor penting dalam mempengaruhi kinerja, dengan keterikatan karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya dan diyakini memainkan peran penting dalam menghubungkan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan di PT X sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana pengumpulan data secara langsung dilakukan dengan menggunakan wawancara HR dan kuesioner kepada 120 responden karyawan PT X. Data dikumpulkan menggunakan survei yang mengukur persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat statistik PLS (Partial Least Square). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi statistik berganda dan analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan, terhadap kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan telah terbukti memainkan peran penting dalam hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja serta kinerja.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Renaldy, 2021). Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, inovasi, dan pembaharuan, dimana modal manusia merupakan kompetensi individu yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan mencapai tujuannya (Priansa 2017:19). Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan sumber daya manusianya dan

mempertahkannya pada level yang tinggi. Kontribusi penting sumber daya manusia yang besar tercermin dari bagaimana kinerja yang dihasilkan.

Adanya pergeseran dengan perkembangan persaingan antar perusahaan dapat mengancam stabilitas perekonomian karena angka tenaga kerja yang tidak mampu mengatasi segala tantangan dan perubahan yang pasti akan terjadi di sekitarnya. Keberadaan SDM yang kompetitif dan handal dalam sebuah perusahaan di masa revolusi industri ini membutuhkan seorang karyawan dengan produktivitas yang tinggi (Ferianto 2020). Tantangan terkadang bisa menjadi hal yang berbahaya dalam kegiatan operasional perusahaan jika tidak ditangani dengan baik. Tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan tersebut memandang pekerjaannya sebagai beban, yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaannya menjadi kurang bermakna sehingga berdampak pada menurunnya kualitas nilai kinerja.

Menurut hasil survei JobStreet.com di tahun 2022 bahwa dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Ada beberapa yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan, seperti karakter atasan yang militer, paternalis, dan acuh. Tidak ada jenjang karier untuk karyawan dalam sebuah organisasi, tidak memiliki work life balance, selain itu dikarenakan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Kepuasan kerja juga dapat memberikan dampak kepada karyawan yang ditunjukkan melalui perilaku yang meninggalkan perusahaan, termasuk mencari posisi baru atau pindah kerja dengan permintaan sendiri. Terjadinya perpindahan (turnover) karyawan yang mengalami peningkatan, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya untuk menekan angka pegawai yang mengundurkan diri dan mencoba mencari pekerjaan lainnya.

Permasalahan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bisa sangat bervariasi tergantung pada perusahaan dan situasi keadaan tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah kurangnya motivasi karyawan, karyawan yang tidak termotivasi cenderung mempunyai kinerja yang buruk. Penyebab rendahnya motivasi termasuk ketidakpuasan kerja, kurangnya pengakuan dan penghargaan, atau kurangnya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan yang buruk atau gaya manajemen yang tidak efektif dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan di antara karyawan. Hal dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Di sisi lain, kurangnya kesempatan pengembangan karir atau peningkatan keterampilan karyawan. Jika karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang atau maju dalam karir, karyawan mungkin akan kehilangan motivasi yang akan mempengaruhi tingkat kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan memahami penyebab permasalahan, yang nantinya dapat menerapkan solusi yang tepat menyelesaikan permasalahan tersebut

Sadar akan pentingnya peran karyawan dalam organisasi, maka menjadi perhatian khusus perusahaan untuk memperhatikan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai. Salah satunya adalah perkembangan industri terutama bidang otomotif tidak bisa lepas dari dukungan kualitas tenaga kerja. Berdasarkan data dari databoks.co.id pada tahun 2022, jumlah produksi mobil di kawasan ASEAN mencapai 4,38 juta unit, jumlah ini meningkat 24% dari tahun sebelumnya sebanyak 3,59 juta unit.

Di Indonesia, persaingan dalam industri otomotif cukup ketat, ada banyak perusahaan otomotif ternama dunia yang masuk bersaing di Indonesia serta pangsa pasar otomotif di Indonesia merupakan negara ke 2 terbesar di Asia Tenggara. Dari data tersebut, diketahui Indonesia dengan total produksi 1,47 unit mobil pada tahun 2022, jumlah ini meningkat 31% dari

tahun sebelumnya sebanyak 1,12 juta unit. Dengan tingkat penjualan pada bidang otomotif yang cukup tinggi di Indonesia, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal untuk tetap dapat bertahan di persaingan ketat dengan kompetitor.

Salah satunya perusahaan yang bergerak di industri otomotif adalah perusahaan PT X, yaitu sebuah perusahaan distributor resmi di Indonesia dan anak perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif. Perusahaan ini produksi komponen-komponen untuk kendaraan, baik komponen untuk badan kendaraan maupun komponen untuk mesin kendaraan. Menjadi salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia, yang termasuk dalam 10 besar penjualan terlaris di Indonesia. Dalam mempertahankan posisinya dan meningkatkan kualitasnya, maka perusahaan ini harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai kinerja dan target perusahaan, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja ini mencerminkan kesuksesan seseorang.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk bersikap suportif dan memperhatikan kesejahteraan, sehingga dapat menciptakan hubungan positif antara karyawan dan perusahaan. Menurut Eisenberger (1986) dalam Cahyanti (2022), persepsi dukungan organisasi merupakan perasaan positif karyawan terhadap perusahaan yaitu perusahaan peduli, mendukung dan mengakui, karyawan mendapat insentif yang baik, sehingga karyawan akan bekerja keras dan berusaha untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan adalah konstruksi dalam hubungan kerja di mana karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika perusahaan tidak mendukung bagi karyawannya, mereka mungkin menganggap tugas-tugas mereka tidak menyenangkan dan menunjukkan hasil kerja yang tidak efektif bagi organisasi. Ketika seorang karyawan merasa kontribusinya dihargai oleh perusahaan, maka mereka cenderung lebih berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang karyawan (Nabila & Ratnawati, 2020).

Menurut Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020), bahwa adanya pengaruh positif persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh hasil penelitian Saltson & Sharon (2015), terbukti bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan PT X merasakan bahwa mereka mendapatkan dukungan dan penghargaan terhadap kerja keras mereka maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya

Menurut Hakim (2022), kepuasan karyawan merupakan sesuatu yang bersifat individu, kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda berdasarkan proses nilainya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih proaktif dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian Mursidta (2017), terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., dengan didukung oleh (Attamimi et al., 2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan PT X memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya dan terus dirasakan, maka

kinerjanya akan terus meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, yang pada akhirnya dapat membawa manfaat nyata tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Keterikatan karyawan menurut (Schaufeli et al 2002), meliputi sikap karyawan vigor, absorpsi (penyerapan), dedication. Dalam penelitian Puspitadewi (2019), diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan karyawan terhadap persepsi kinerja karyawan artinya ketika keterikatan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila keterikatan karyawan menurun maka persepsi kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian Agus Frianto (2021), diketahui employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, keterikatan karyawan (employee engagement) dimana dengan adanya komitmen emosional berupa keterikatan yang diwujudkan melalui rasa memiliki, keinginan untuk berkontribusi maksimal, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Keterikatan karyawan mengacu pada tingkat partisipasi, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Apabila karyawan PT X memiliki komitmen dan kontribusi yang tinggi maka dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan dalam hal kinerja karyawan. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan kegiatan organisasi.

Keterikatan karyawan dapat menciptakan kondisi ideal bagi seluruh anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik setiap hari, berkomitmen pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Ariarni et al., (2017), ditemukan bahwa adanya pengaruh mediasi keterikatan karyawan dalam hubungan antara POS terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik POS terhadap organisasi, maka dapat mempengaruhi keterikatan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Fitriani, Shofia Amin, Besse Wediawati, (2022), yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan memediasi variabel dukungan organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ketika karyawan PT X mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi, maka akan menghasilkan tingkat keterikatan karyawan akan tinggi juga. Sebaliknya jika dukungan organisasi rendah maka tingkat keterikatan karyawan akan rendah, dan tinggi rendahnya keterikatan karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Menurut Setyo Riyanto & Endri (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterikatan karyawan secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karyawan, melainkan melalui motivasi dan kepuasan kerja, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Dan dalam penelitian Jodi Syahmirza & Tjahjani Prawitowati (2021), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keterikatan karyawan sebagai mediasi parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial.

Dimana keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, maka dari itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keterikatan karyawan PT X merupakan hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dimana kepuasan kerja dapat merupakan pendorong terbangunnya keterikatan karyawan pada pekerjaan dan organisasi, yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara dan survei terhadap objek penelitian, dimana untuk mengumpulkan data ini maka digunakan dengan cara wawancara langsung terhadap perwakilan staff HRD PT X untuk melakukan studi pendahuluan agar menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Serta penyebaran kuesioner kepada karyawan PT X, yang nantinya jawaban dari responden harus dikelola secara statistik sehingga survei yang dilakukan valid.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT X. Populasi pada penelitian sebanyak 120 karyawan PT X yang berada di lokasi kantor Cakung, sampel dari 120 orang karyawan PT. X adalah 93 responden.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

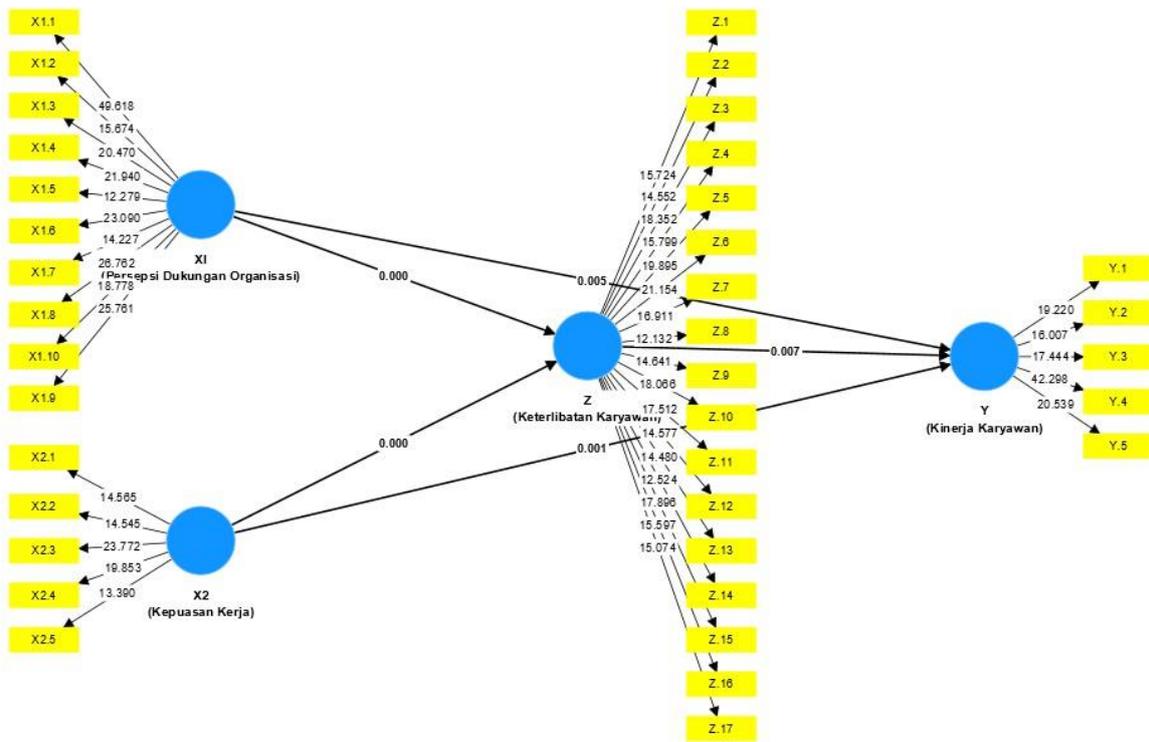
No	Nama Variabel	Dimensi	Indikator
1	Persepsi dukungan organisasi (X_1) (Eisenberger et al, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan 2. Dukungan atasan 3. Penghargaan dan kondisi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan. 2. Organisasi mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai karyawan. 3. Organisasi bersedia memberikan bantuan Ketika karyawan mempunyai masalah. 4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan. 5. Organisasi memberi pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi karyawan. 6. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. 7. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja. 8. Organisasi akan memaafkan, jika karyawan jujur kesalahannya. 9. Organisasi bersedia memberikan bantuan untuk membantu dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik karyawan. 10. Organisasi menghargai pendapat karyawan.
2	Kepuasan kerja (Priansa 2017:229) (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work itself</i> 2. <i>Pay</i> 3. <i>Promotion</i> 4. <i>Supervision</i> 5. <i>Coworkers</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. 2. Gaji 3. Perilaku Pemimpin 4. Pengembangan diri 5. Hubungan dengan rekan kerja
3	Keterikatan Karyawan (Z) Schaufeli et al. (2006),	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> (semangat) 2. <i>Absorpsi</i> (penyerapan) 3. <i>Dedication</i> (dedikasi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat energi 2. Totalitas 3. Tidak mudah merasa Lelah 4. Komitmen 5. Rasa penting pada pekerjaan 6. Antusias 7. Inspirasi 8. Rasa bangga 9. Tertantang 10. Konsentrasi 11. Waktu berlalu begitu cepat 12. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan
4	Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantiti Kerja

Mathis et al 2011) dalam (Handoyo & Setiawan, 2017)	2. Motivasi 3. Peluang	2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kerja sama
---	---------------------------	---

Analisa data dilakukan dengan metode PLS (Partial Least Square) yang merupakan bagian dari SEM (Structural Equation Modeling). Menurut Abdillah dan Jogianto (2015:106), analisis PLS merupakan teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda dengan tujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis antara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menentukan kualitas yang dikembangkan dalam model yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi dapat diketahui melalui p-value yang lebih kecil dari 0,05. Setelah dilakukan perhitungan maka hasil dapat dilihat pada gambar dan tabel di bawah ini:



Gambar 1. Bootstrapping

Tabel 2. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 (Persepsi Dukungan Organisasi) → Y (Kinerja Karyawan)	0.323	0.312	0.116	2.795	0.005
X2 (Kepuasan Kerja) → Y (Kinerja Karyawan)	0.345	0.346	0.106	3.264	0.001
Z (Keterlibatan Karyawan) → Y (Kinerja Karyawan)	0.308	0.319	0.115	2.682	0.007

Sumber: Output PLS

Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Eisenberger et al, 2019, Persepsi dukungan organisasi (POS) mengacu pada persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan bentuk dukungan positif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T-statistik Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah 2,795 dan nilai p- value 0,005. Hal ini dapat diartikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian oleh Hakim M (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Persepsi Organisasi, Kepuasan Dan Keterikatan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Superindo Di Surabaya". Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh Persepsi Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Persepsi dukungan organisasi sebuah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka, baik secara pribadi maupun profesional. Meliputi dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam bentuk sumber daya, informasi, bimbingan, dan pengakuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Persepsi positif tentang dukungan organisasi telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka dapat membangun lingkungan yang mendukung dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zainal et al., (2019), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang muncul dari evaluasi karakteristik, atau perasaan menyenangkan setelah seseorang mengevaluasi pekerjaan atau aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan dengan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, akan menimbulkan perasaan senang ketika bekerja, dan ketika senang bekerja maka kinerja akan menjadi lebih baik. Rendahnya kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan kepadanya. Sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dari manajemen perusahaan karena berhubungan dengan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T-statistik Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah 3,264 dan nilai p-value 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian oleh Mursidta (2017) dalam penelitiannya "Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik". Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik.

Penting bagi perusahaan untuk memahami yang menjadi kepuasan kerja karyawan dan berupaya menciptakan lingkungan kerja, yang mendukung agar mereka merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dari waktu ke waktu.

Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan mengacu pada tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Schaufeli, dkk (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. Dengan tingkat keterikatan karyawan pada sebuah organisasi, maka diyakini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang sangat signifikan dan dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan. Keterikatan karyawan yang tinggi biasanya berhubungan dengan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa terlibat cenderung bekerja lebih keras dan lebih efektif, memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Mereka juga cenderung lebih fokus dan berdedikasi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T-statistik Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah 2,682 dan nilai p-value 0,007. Hal ini dapat diartikan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tersebut didukung dengan penelitian oleh Setiawan et al (2017) dalam penelitian "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata". Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya employee engagement dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterikatan karyawan yang kuat memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan berjalannya organisasi secara keseluruhan. Keterikatan yang kuat terhadap organisasi juga menghasilkan komitmen yang lebih mendalam terhadap visi, nilai, dan tujuan perusahaan. Karyawan yang terikat cenderung berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan berusaha keras untuk mencapai keberhasilan jangka panjang perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Mediasi Keterikatan Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam inisiatif perusahaan, merasa memiliki kepemilikan terhadap keberhasilan organisasi, dan berkontribusi pada perbaikan proses kerja. Keterikatan yang lebih besar ini sering kali berhubungan dengan kinerja yang lebih baik. Persepsi dukungan organisasi (POS) mengacu pada persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2019).

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T-statistik Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Keterikatan Karyawan adalah 2,210 dan nilai p-value 0,027. Hal ini dapat diartikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Keterikatan Karyawan.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian oleh Ariarni et al., (2017) dalam penelitiannya "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia Kota Madiun)". Hasil penelitian menyatakan bahwa employee engagement memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dukungan dari organisasi dalam menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan karyawan yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Karyawan yang terlibat cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Keterikatan Karyawan

Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013:76).

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T-statistik Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Keterikatan Karyawan adalah 2,556 dan nilai p-value 0,011. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Keterikatan Karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian Setyo Riyanto & Endri (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement". Hasil penelitian menyatakan bahwa keterikatan karyawan secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karyawan, melainkan melalui motivasi dan kepuasan kerja, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam tugas-tugas yang sebagai tanggung jawab mereka. Kepuasan kerja menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka untuk berkontribusi terlibat secara positif terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Sehingga yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pada perusahaan PT X, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pada perusahaan PT X, diketahui bahwa keterikatan karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa

persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan karyawan dapat diterima.

Pada perusahaan PT X, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan karyawan dapat diterima.

Untuk dapat meningkatkan dukungan organisasi, maka perusahaan menyediakan saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, seperti forum atau sesi reguler di mana karyawan dapat secara terbuka menyampaikan komentar, ide, atau kekhawatirannya yang lebih efektif. Komunikasi yang terbuka dapat membantu mengatasi ketidakpuasan yang mungkin timbul akibat kebijakan yang tidak efektif.

Perusahaan melakukan peninjauan menyeluruh terhadap kebijakan manajemen saat ini untuk mengidentifikasi area di mana kebijakan tersebut mungkin tidak mendukung kepuasan kerja karyawan. Identifikasi masalah utama yang perlu dipecahkan.

Untuk meningkatkan keterikatan karyawan, perusahaan memastikan adanya kebijakan yang adil dan transparan di semua tingkatan dalam organisasi, seperti keadilan dalam peluang promosi, pengakuan kinerja, dan alokasi tanggung jawab. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pengakuan atas prestasi karyawannya. Menghargai secara terbuka dan pribadi untuk memperkuat perasaan dihargai atas kontribusinya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti lebih mendalami permasalahan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan. Sehingga dapat menganalisa lebih tajam terkait kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square Alternatif Structural Equation*
- Arianti, W., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Journal of Theory and Applied Management* 13 No 1.
- Arif Partono Rasetio (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Tel-U Pass
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Madiun). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 50, Issue 4). <http://rri.co.id/madiun>
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v2i1.1497>
- Cahyanti, I. (2022). Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Frontliner di Bank X. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1 No 2 (ISSN 2829-0437).
- Donni Juni Priansa, (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Febriansyah, H., & Ghazali, A. (2019). *Employee Engagement Sebuah Konsep Pengembangan dari Multiperspektif di Organisasi*. Bandung: ITB Press
- Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>

- Hakim, M. M. (2022). Pengaruh Persepsi Organisasi, Kepuasan Dan Keterikatan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Superindo Di Surabaya.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi. Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 No 1.
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9 (4). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. In *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 3, Issue 1). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1 No 2.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti, Teni Listiani, Mulyaningsih, (2020). *Inovasi dan Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsi dan Employment Engagement Terhadap Analisis Dukungan Organisasional Persepsi Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286–304.
- Sugiyono. (2013). *Cara mudah menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016) P. D. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Jakarta: Alfabeta
- Suharso, P. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: Tipe Pembawa.
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran Kreativitas dan Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 05(04), 536–552.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management* 19 (13).
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Pengembangan Pengetahuan*. Yogyakarta: Andi.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(No 4).
- Zainal, A., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement (Vol. 2, Issue 1)