

Terbit online pada laman web jurnal: <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr>

eISSN: 2797-2917

# Journal of Applied Management Research

## **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi**

Ida Rusmita<sup>1</sup>, Shofia Amin<sup>2\*</sup>, Rohman Wilian<sup>3</sup>

<sup>1,2\*,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi

### ABSTRACT

**[The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance with Employee Engagement as a Mediation Variable].** Employees' positive perception of organizational support is one of the factors that can make employees feel attached to their work so that it can encourage increased performance. This study aims to examine and prove the effect of perceived organizational support on employee performance through employee engagement. By using quantitative methods, data was collected by distributing questionnaires to 34 respondents. Hypothesis testing was carried out using the Structural Equations Model (SEM) technique with the smartPLS 3.3.9 program. The results showed that perceptions of organizational support had a positive but not significant effect on employee performance, but a significant positive effect on employee engagement. Employee engagement has a significant positive effect on employee performance and employee engagement is able to mediate a positively significant effect of perceived organizational support on performance. Therefore, it is suggested that companies increase employee engagement by giving rewards and creating a good work environment so that by creating increased employee engagement it will have an impact on improving employee performance.

Keywords: *Employee engagement, Employee performance, Perceived organizational support*

### ABSTRAK

Persepsi positif karyawan terhadap dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji dan membuktikan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 34 responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik Structural Equations Model (SEM) dengan program smartPLS 3.3.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterikatan karyawan mampu memediasi secara positif signifikan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan maupun menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dengan terciptanya peningkatan keterikatan kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Keterikatan karyawan, Kinerja karyawan, Persepsi Dukungan Organisasi*

\*Alamat korespondensi

Alamat Institusi: Jl. Jambi - Muara Bulian No. KM 15, Mendalo Darat,

Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

E-mail: [shofiaamin@unja.ac.id](mailto:shofiaamin@unja.ac.id)

Histori Artikel:

Naskah masuk (*received*) : 03-11-2022

Naskah revisi (*revised*) : 24-11-2022

Naskah diterima (*accepted*) : 04-12-2022

## PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi saat ini industri media massa semakin pesat perkembangannya, tak terkecuali media televisi yang mengakibatkan persaingan dan perkembangan teknologi dan informasi semakin kompleks sehingga juga menciptakan perubahan dalam ritme kehidupan bagi organisasi ataupun karyawan. Perubahan ini meningkatkan tekanan pada setiap karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kontribusi karyawan terhadap organisasi dapat dikorelasikan dengan kinerja karyawan yang merupakan komponen utama. Keberhasilan organisasi diukur dengan kualitas dan efektivitas kerja karyawannya dalam memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Septyaningsih & Palupiningdyah, 2017).

Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dan mengacu pada aktivitas yang dilakukan dan kinerja tugas yang diminta berdasarkan kemampuan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut. Iktiagung & Pratiwi (2016) juga menyatakan bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan keahlian kerja, tetapi juga etos kerja. Selain hal tersebut, kinerja ini juga berhubungan dengan kapasitas karyawan untuk secara efektif melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan mereka untuk memberikan hasil yang terbaik dan memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dengan kinerja tinggi, tidak diragukan lagi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun tentu saja ada kendala yang masih harus dihadapi oleh perusahaan dalam menjaga dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Persepsi dukungan organisasi ialah satu dari faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan lebih mungkin untuk mengintegrasikan nama perusahaan ke dalam identitas diri karyawan tersebut dan membangun sebuah hubungan positif terhadap perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi merujuk kepada pengukuran seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai upaya atau kerja keras yang dilakukannya dan serta peduli kepada kesejahteraannya di tempat kerja. Secara substansi, dukungan yang ditawarkan bisa berupa kompensasi atau tunjangan, promosi, membina koneksi yang positif antara pimpinan dan bawahan, atau melengkapi instalasi yang dapat diterima untuk meningkatkan kondisi kerja yang baik. Ketika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasinya dan merasa terpenuhi kebutuhannya maka dapat menumbuhkan rasa berhutang budi dan merasa bahwa mereka mempunyai keharusan untuk membalas hal tersebut (Murniasih & Sudarma, 2016).

PT. Jambi Ekspres Televisi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri penayangan stasiun televisi lokal yang berada di Kota Jambi. Sebagai perusahaan pertelevisian tentunya harus mampu menyajikan tayangan yang *up to date*, inovatif, menarik dan disukai oleh banyak penonton. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, diperlukan karyawan yang berdedikasi, lebih aktif dan kreatif agar dapat memberikan tayangan terbaik untuk masyarakat. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Armstrong & Baron (1998) mengklasifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem dan faktor situasional. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Sukwika (2021) menyimpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal yang terdiri dari tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen karyawan itu sendiri. Penelitian ini mengembangkan faktor internal karyawan dalam bentuk peran keterikatan kerja karyawan sebagai mediasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan akan menimbulkan kepemilikan rasa keterhubungan yang baik terhadap pekerjaan dan mendorong peningkatan kinerja.

## TINJAUAN LITERATUR

**Kinerja Karyawan.** Kinerja ialah hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang diperoleh berdasar dengan tanggung jawab yang dibebankan terhadap seseorang (Mangkunegara, 2017). Lebih lanjut Mangkunegara (2017) juga menjelaskan tentang indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas, berupa kerapian, ketepatan dan keterkaitan hasil kerja tanpa memperdulikan jumlah pekerjaan.
2. Kuantitas, merujuk pada volume tugas yang diselesaikan sekaligus untuk memungkinkan penyelesaian yang efisien dan efektif.
3. Tanggung jawab, yakni seberapa efektif seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
4. Kerja sama, kemauan karyawan dalam bekerjasama antar karyawan lainnya baik secara vertikal maupun horizontal pada tempat kerja.
5. Inisiatif, merupakan tindakan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan serta menyelesaikan permasalahan yang muncul di tempat kerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

**Persepsi Dukungan Organisasi.** Persepsi Dukungan Organisasi ialah pemahaman yang dimiliki karyawan tentang bagaimana perusahaan mengakui pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan dan mempedulikan kesejahteraan serta kebutuhan para karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi terdapat tiga dimensi pengukuran yakni keadilian, dukungan atasan, dan penghargaan dan kondisi pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan memberikan hak-hak yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa berkewajiban dan berkomitmen untuk membalasnya dengan menunjukkan semangat dalam bekerja dan antusias yang tinggi dalam bekerja. Karyawan juga dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik sebagai upaya peningkatan kinerja.

**Keterikatan Karyawan.** Keterikatan karyawan yang dikemukakan Pringgabayu & Keizer (2017) menjelaskan keterikatan karyawan mengacu pada apresiasi yang tulus dan konsisten terhadap pekerjaan yang diselesaikan karyawan untuk organisasi. Adapun Schaufeli et al. (2006) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan ide-ide konstruktif untuk menyelesaikan pekerjaan yang digolongkan kekuatan semangat dan mental ketika sedang bekerja (*vigor*), berpartisipasi saat bekerja (*dedication*), serta fokus dan senang dalam bekerja (*absorption*).

**Pengembangan Hipotesis.** Penelitian Murniasih & Sudarma (2016) telah membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Nabila & Ratnawati (2020) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antar variabel persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Ini artinya bahwa semakin karyawan merasa benar-benar didukung, maka semakin banyak karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, dikembangkan hipotesis 1 yakni: H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persepsi dukungan organisasi yang tinggi bisa meningkatkan rasa keterikatan karyawan. Keterikatan itu diungkapkan dalam penelitian Julita & Andriani (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Biswas & Bhatnagar (2013) juga mendukung adanya dampak positif dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka tingkat keterikatan juga akan tinggi. Oleh karena itu, dikembangkan hipotesis 2 yakni:

H2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan meningkatkan standar keseluruhan organisasi (Handoyo & Setiawan, 2017). Dengan demikian, peningkatan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Yulianti & Puteri (2016) dengan menunjukkan bukti bahwa

terdapat pengaruh yang positif signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu Ardianto et al., (2021) juga menyatakan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dikembangkan hipotesis 3 yakni:

H3: Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Julita & Andriani (2017) memaparkan terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan. Ketika karyawan sudah terlibat dalam pekerjaan mereka, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Keterkaitan tersebut didukung juga dalam penelitian yang dilakukan Cendani & Tjahjaningsih (2016) dengan memaparkan keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Oleh karena itu, dikembangkan hipotesis 4 yakni:

H4: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni untuk menganalisis hubungan antar variabel yang ditunjukkan melalui skala numerik atau angka. Data diperoleh melalui pengisian kuesioner kepada responden. Jumlah populasi dalam studi ini sebanyak 34 karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi. *Probability sampling* menggunakan metode sampling jenuh.

Untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan skala kuesioner kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), terdiri dari sembilan item pernyataan. Persepsi dukungan organisasi diukur dengan mengadopsi skala kuesioner *the survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikemukakan Rhoades & Eisenberger (2002) yang merupakan versi singkat terdiri dari 17 item pernyataan. Keterikatan karyawan menggunakan skala asli *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang dikemukakan Schaufeli et al. (2006) yang terdiri dari 17 item pernyataan. Rentang skala dimulai dari 1 sampai 5 yakni sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju untuk semua pernyataan. Metode analisis data menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial least Squares* (PLS), sebagai alat bantu dalam mengolahnya menggunakan program SmartPLS (v.3.3.9).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden.** Mayoritas respon adalah laki-laki sebanyak 74 persen. Karakteristik berdasarkan umur responden, sebanyak 35 persen berusia 31-35 tahun. Fakta ini bermakna perusahaan mempunyai karyawan sebagian besar berada pada usia produktif kerja. Dilihat dari lama bekerja, 53 persen atau 18 orang karyawan telah bekerja selama 1-5 tahun. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 dengan presentase 82 persen atau 28 responden.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	74%
	Perempuan	9	26%
	Jumlah	34	100%
Usia	21 - 25 Tahun	11	32%
	26 - 30 Tahun	9	27%
	31 - 35 Tahun	12	35%
	36 - 40 Tahun	2	6%
	Jumlah	34	100%

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Lama bekerja	<1 Tahun	5	15%
	1 - 5 Tahun	18	53%
	6 - 10 Tahun	10	29%
	11 - 15 Tahun	1	3%
Jumlah		34	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	4	12%
	D3/(Diploma)	1	3%
	S1	28	82%
	S2	1	3%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

**Rata-rata Variabel Penelitian.** Hasil perolehan nilai responden untuk setiap variabel pada penelitian ini yakni variabel kinerja karyawan (Y) untuk dimensi Tanggung Jawab mempunyai nilai rata-rata tertinggi yakni sejumlah 139, kemudian variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X) pada dimensi penghargaan dan kondisi kerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi yakni sejumlah 130,75 dan variabel Keterikatan Karyawan (M) pada dimensi Dedikasi mempunyai nilai rata-rata tertinggi yakni sebesar 132,25.

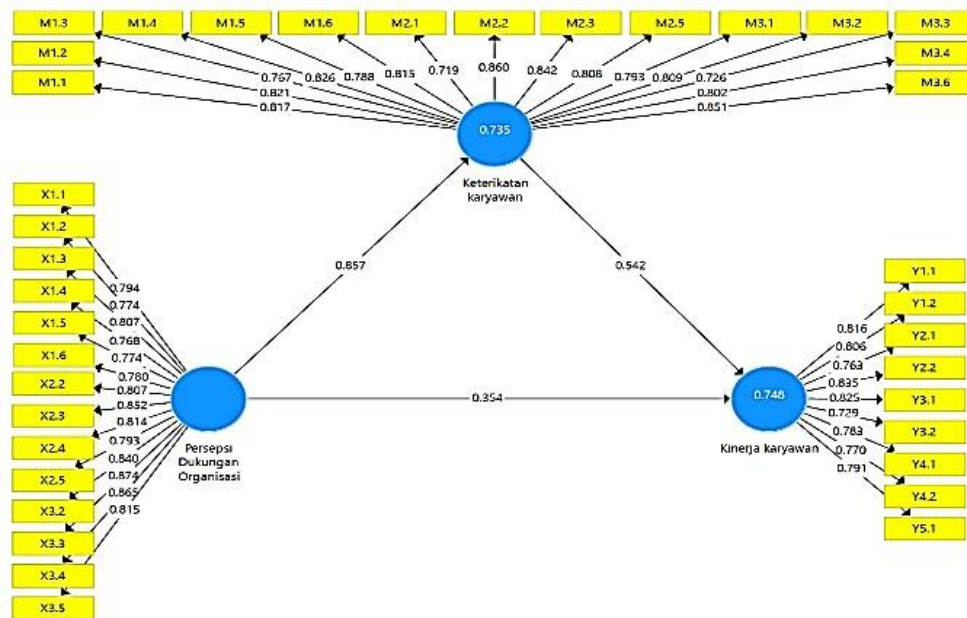
**Model Pengukuran (Outer Model).** Menurut Ghazali & Latan (2015) untuk penilaian *Convergent Validity* maka nilai *loading factor* harus  $> 0,7$ . Pada penelitian ini terdapat item yang tidak valid yaitu X2.1, X3.1, M2.4, dan M3.5 sehingga dilakukan penghapusan indikator atau konstruk kemudian dilakukan kalkulasi ulang dan mendapatkan seluruh indikator dan konstraknya yang valid. Untuk memeriksa dapat diterimanya diskriminan, yaitu melihat nilai *cross-loading* pada setiap variabel harus di atas 0,07. Hasil tersebut bisa dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Nilai *Cross Loading* Setelah Dikalkulasi Ulang

Indikator	Persepsi Dukungan Organisasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterikatan karyawan (M)
X1.1	0,794	0,717	0,748
X1.2	0,774	0,604	0,633
X1.3	0,807	0,767	0,775
X1.4	0,768	0,665	0,674
X1.5	0,774	0,625	0,639
X1.6	0,780	0,577	0,577
X2.2	0,807	0,683	0,633
X2.3	0,852	0,702	0,674
X2.4	0,814	0,629	0,721
X2.5	0,793	0,646	0,725
X3.2	0,840	0,670	0,759
X3.3	0,874	0,701	0,743
X3.4	0,865	0,695	0,723
X3.5	0,815	0,583	0,672
Y1.1	0,651	0,816	0,721
Y1.2	0,599	0,806	0,603
Y2.1	0,712	0,763	0,720
Y2.2	0,760	0,835	0,716
Y3.1	0,657	0,825	0,657
Y3.2	0,623	0,729	0,593
Y4.1	0,585	0,783	0,743
Y4.2	0,606	0,770	0,615
Y5.1	0,615	0,791	0,626
M1.1	0,780	0,737	0,817
M1.2	0,636	0,669	0,821

M1.3	0,698	0,687	0,767
M1.4	0,696	0,741	0,826
M1.5	0,739	0,737	0,788
M1.6	0,655	0,743	0,815
M2.1	0,601	0,666	0,719
M2.2	0,704	0,729	0,860
M2.3	0,702	0,649	0,842
M2.5	0,746	0,676	0,808
M3.1	0,670	0,598	0,793
M3.2	0,725	0,624	0,809
M3.3	0,486	0,531	0,726
M3.4	0,712	0,697	0,802
M3.6	0,722	0,663	0,851

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa hasil dari analisis semua konstruk memperoleh nilai *cross loading* > 0,70, sehingga bisa ditetapkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini diakui valid atau layak, seperti pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Outer Model Setelah Dikalkulasi Ulang

Setelah uji validitas, dalam mengukur model selanjutnya juga melakukan uji reliabilitas pada suatu konstruk dengan melihat nilai *Composite Reliability* seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Reliabilitas Komposit
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	0.964
Kinerja Karyawan (Y)	0.938
Keterikatan karyawan (M)	0.965

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Nilai *Composite Reliability* terlihat telah menghasilkan nilai setiap variabel di atas 0,7 sehingga seluruh variabel yang diajukan telah memenuhi syarat dalam uji reliabilitas.

**Model Struktural (Inner Model).** Terdapat dua komponen pada model struktural yaitu uji R-Square dan uji hipotesis. Untuk pengujian R-Square yakni dengan cara melihat nilai yang dihasilkan dari R-Square, yang dipaparkan pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Keterikatan Karyawan	0.735
Kinerja Karyawan	0.748

Sumber: Pengolahan data PLS, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel Keterikatan karyawan yaitu 0,735. Perolehan nilai ini menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi mampu menjelaskan variabel keterikatan karyawan sebesar 73,5 persen. Dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan diklasifikasikan pada kategori baik. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0.748 yang memberi makna bahwa variabel persepsi dukungan organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 74,8 persen. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dalam kondisi kondisi baik.

Secara umum, jika hasil sesuai pada *rule of thumb* dengan p-value <0,05 dan t-statistic >1,96, maka hasil pengujian hipotesis dapat diterima. Hal tersebut diketahui dengan melihat nilai *Result for Inner Weights* pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Result for Inner Weight**

Koefisien Jalur	Sampel Asli	t-statistik	P-Value	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi -> kinerja karyawan	0,354	1,939	0,053	Ditolak
Persepsi dukungan organisasi -> keterikatan karyawan	0,857	10,138	0,000	Diterima
Keterikatan karyawan -> kinerja karyawan	0,542	2,872	0,004	Diterima
Persepsi dukungan organisasi -> keterikatan karyawan -> kinerja karyawan	0,465	2,657	0,008	Diterima

**Pembahasan.** Temuan studi ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada PT. Jambi Ekspres Televisi dengan kategori tinggi yang dapat dilihat dari dimensi keadilan, dukungan oleh atasan, penghargaan dan kondisi kerja memiliki nilai tinggi. Fakta ini memperlihatkan bahwa karyawan merasakan adanya dukungan yang baik dari organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Selanjutnya gambaran kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi yang dapat dilihat dari dimensi kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif memperlihatkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi yang baik terhadap karyawan dalam bentuk karyawan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan serta terampil dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Kemudian keterikatan karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi yang digambarkan dengan dimensi semangat, dedikasi dan penghayatan menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan maupun pekerjaannya yang dapat dilihat dari karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi memiliki rasa keterikatan yang tinggi dalam dirinya terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Adanya pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi menandakan bahwa persepsi karyawan tentang dukungan organisasi ini tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya PT. Jambi Ekspres Televisi sehingga rendah ataupun tingginya suatu persepsi yang dirasakan oleh karyawan terkait dukungan organisasi diberikan tidak bisa memberikan dampak terhadap kinerjanya. Hal ini karena meski terdapat dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan namun ternyata masih belum kuat untuk mendorong kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi. Adapun hasil temuan tersebut berhubungan dengan penelitian sebelumnya oleh Purnami (2017) kalau persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi. Hal ini bermakna bahwa apabila persepsi yang dirasakan oleh karyawan terkait dukungan organisasi tinggi maka rasa keterikatan yang dimiliki karyawan akan terjadinya peningkatan secara langsung, begitupula sebaliknya apabila persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan rendah maka rasa keterikatan karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Julita & Andriani (2017) mengemukakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan dampak pada keterikatan karyawan secara langsung.

Keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi. Hal ini bermakna semakin tinggi rasa keterikatan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat secara langsung. begitu pula sebaliknya, semakin rendah rasa keterikatan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan menurun secara langsung. Hal ini didukung dalam penelitian oleh Cendani & Tjahjaningsih (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa keterikatan karyawan memberikan dampak pada kinerja para karyawan secara langsung.

Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi namun melalui keterikatan karyawan hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini bermakna bahwa persepsi yang lebih tinggi dari dukungan organisasi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan namun tidak secara signifikan. Dengan menggunakan mediasi variabel keterikatan karyawan ternyata hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja menjadi positif signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa keterikatan karyawan dapat secara penuh memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ariarni & Afrianty (2017). Keterikatan karyawan teruji sebagai mediator pengaruh antar dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka bisa mempengaruhi keterikatan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi. Berarti rendah ataupun tingginya persepsi dukungan organisasi tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja PT. Jambi Ekspres Televisi. Selanjutnya terdapat pengaruh positif signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pada karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi. Ini berarti semakin tinggi persepsi yang dirasakan karyawan terkait dukungan dari organisasi maka rasa keterikatan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaannya juga dapat meningkat. Pengaruh keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi ini juga ditemui positif signifikan, artinya semakin tinggi rasa keterikatan yang diciptakan karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Kemudian juga terbukti bahwa keterikatan karyawan secara penuh memediasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan PT. Jambi Ekspres Televisi.

Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dukungan organisasi perusahaan. Hendaknya perusahaan lebih mempertimbangkan kemampuan karyawan dengan memberikan beban tugas sesuai kemampuan yang dimiliki dan perusahaan hendaknya selalu memperhatikan dan selalu menghargai setiap kerja keras yang dilakukan oleh karyawannya. Adapun karyawan diharapkan



lebih tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga hasil kinerja akan lebih optimal dan perusahaan sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan tingkat keterikatan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis Kinerja Pegawai pada Direktorat Sumber Daya, Ditjen Dikti Kemendikbud. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 34–44. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.263>
- Ardianto, E. N., Sukwika, T., & Suesilowati, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Journal of Applied Management Research*, 1(2), 119–127. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i2.354>
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 169–176.
- Armstrong, M., dan Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/0256090920130103>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Iktiagung & Pratiwi. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Journal & Proceeding FEB Unsoed*, 6(1), 49–64.
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal Psikologi Undip*, 16(1), 40–53.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*.
- 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).
- Pringgabayu, D., & Keizer, H. De. (2017). Penerapan Sistem Rekrutmen. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 133–212.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis*

*Journal*, 6(4), 461–472.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yulianti, P., & Puteri, E. A. H. (2016). Peran Mediasi Affective Comitment pada Hubungan Procedural Justice, Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7, 14–27.