Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (Sinta)

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (ORCID)

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia (Scopus)

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia (Sinta)

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus)

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

Enhancing employee performance through job involvement, support, and competency in Indonesia.

Meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan, dukungan, dan kompetensi kerja di Indonesia

Renaldi Rahmat, Rahmat@gmail.com, (0)
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study examines the impact of job involvement, perceived organizational support, and competency on job satisfaction and employee performance among 165 employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Using questionnaires and path analysis with SPSS version 24, the research found that job involvement, organizational support, and competency positively affect employee performance directly and indirectly through job satisfaction. The study suggests organizations enhance job involvement, provide better supervisor support, offer training to improve competencies, and regularly evaluate salaries and reward systems to boost job satisfaction and performance.

Highligt:

Direct Impact: Job involvement, support, and competency enhance employee performance.
Mediating Role: Job satisfaction mediates the factors' effects on performance.
Strategies: Improve support, training, and evaluations to boost satisfaction and performance.

Keyword: Job involvement, Organizational support, Competency, Job satisfaction, Employee performance

Published date: 2024-06-03 00:00:00

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

Pendahuluan

Menurut Setyaningdyah, dkk. (2013), aspek krusial pada suatu organisasi adalah sumberdaya manusia [1]. Hal ini karena sumberdaya manusia merupakan elemen utama dari organisasi yang berperan menjalankan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu melalui manajemen sumberdaya yang tepat, organisasi bisa mendapatkan kontribusi positif. Apabila karyawan bekerja dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah kuantitas ataupun kualitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai karyawan selama pelaksanaan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya (Murniasih dan Sudarma, 2016) [2]. Wahyudi dan Sudibya (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian peran yang berhasil dilakukan karyawan atas tindakannya dalam pelaksanaan tugas [3]. Kinerja merupakan output hasil yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan standar yang diterapkan untuk jenis pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan lebih baik jika manajemen sumberdaya manusia diatur dan dikelola dengan profesional.

Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki unsur keterlibatan kerja yang tinggi dan kepedulian terhadap pekerjaan agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan untuk tujuan keberhasilan organisasi (Hadi, dkk., 2020) [4]. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan karena dapat meningkatkan fokus kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dengan intens dengan pekerjaan akan dapat menunjang keunggulan kompetitif perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap karakteristik karyawan yang merupakan sumberdaya perusahaan berbeda-beda, serta tidak mungkin diduplikasi oleh kompetitor.

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari dukungan perusahaan. Dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat menghasilkan persepsi yang dinamakan persepsi dukungan organisasi (Murniasih dan Sudarma, 2016) [2]. Karyawan yang mempersepsikan bahwa perusahaan memberikan dukungan yang baik dapat menghasilkan timbulnya perasaan “hutang budi” karyawan kepada perusahaan, sehingga memiliki tanggung jawab untuk membayarnya. Metria dan Riana (2018) menyatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi dan pihak manajemen bisa meningkatkan kinerja karyawan [5]. Hal ini disebabkan apabila karyawan memiliki keselarasan nilai dengan organisasi, karyawan dapat dengan mudah melakukan interaksi secara efisien dengan nilai-nilai organisasi, mencegah dan mengurangi konflik dan ketidakpastian, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja dalam jangka panjang. Pada manajemen kinerja, kompetensi menunjang perilaku karyawan untuk penyesuaian pekerjaan yang lebih baik. Apabila karyawan memiliki kompetensi semakin tinggi, kinerja karyawan juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya pun begitu, jika kompetensi karyawan makin rendah maka kinerja karyawan juga makin buruk. Oleh karena itu, kompetensi karyawan harus selalu ditingkatkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya (Ardiansyah dan Sulistiyowati, 2018) [6].

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Untuk pencapaian tujuan organisasi, kepuasan kerja berperan krusial karena memberikan kontribusi tinggi pada keefektifan organisasi, serta mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Kedisiplinan dan komitmen dapat terjadi karena peran kepuasan kerja karyawan dan implikasinya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga karyawan memberikan kualitas layanan yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015) [7].

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi kantong plastik lembaran. Perusahaan didirikan pada 13 Januari 1984. Perusahaan saat ini telah mempekerjakan 190 karyawan. Produk yang ditawarkan perusahaan mulai dari kemasan plastik ukuran 20 hingga ukuran ½ kg. Perusahaan beberapa kali menghasilkan kualitas produksi yang masih kurang memuaskan dikarenakan kinerja karyawan yang tidak maksimal karena kurang memiliki kompetensi yang memadai. Keterlibatan kerja karyawan juga masih kurang maksimal, karena banyak karyawan yang masih kurang fokus kepada tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan saat ini mengharapkan dukungan perusahaan yang lebih baik agar mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan dapat bekerja lebih baik. Pada Tabel 1 diperlihatkan data keterlambatan karyawan yang menunjukkan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan yang masih belum maksimal..

Keterangan	Tahun		
	2019	2020	2021
Jumlah Karyawan Terlambat	150	40	32
Prosentase Keterlambatan	11,5%	18,3%	35,4%
Jumlah hari kerja	310	280	261

Table 1. *Keterlambatan Kerja Karyawan Tahun 2019 – 2021*

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Sumber: Data Intern Perusahaan

Nampak bahwa meskipun jumlah karyawan yang mengalami semakin menurun, namun persentase keterlambatan meningkat dari tahun ke tahun. Karyawan yang terlambat datang menunjukkan waktu keterlambatan yang lebih lama dari periode sebelumnya. Hal ini menunjukkan tanggung jawab serta keterlibatan kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik masih kurang. Karyawan kurang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Hal ini perlu diperbaiki lebih baik oleh perusahaan dengan memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan agar dapat lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh keterlibatan kerja, dukungan organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah	:	(1) Bagaimana keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, (2) bagaimana dukungan organisasional mempengaruhi kinerja karyawan, (3) bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, (4) bagaimana keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, (5) bagaimana dukungan organisasional mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, (6) bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi kinerja karyawan, (7) bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
Pertanyaan Penelitian	:	(1) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (4) Aapakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja? (5) Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja? (6) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kinerja karyawan? (7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
Kategori SDGs	:	Menurut kategori SDGs, artikel ilmiah termasuk pada SDGs point 8, yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua

Table 2.

Keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan sejauhmana komitmen tenaga kerja untuk terlibat langsung dan peduli pada pekerjaan secara pengetahuan, fisik dan emosional, dan karyawan juga mempertimbangkan bahwa pekerjaan merupakan hal penting dan karyawan juga yakin dalam penyelesaian pekerjaan (Robbins dan Judge, 2017:74) [8]. Menurut menurut Umam (2018:81) keterlibatan kerja adalah tingkatan psikologis karyawan dalam memandang pekerjaannya dan anggapan bahwa tingkatan kinerja merupakan suatu yang krusian bagi harga diri karyawan [9]. Menurut Robbins dan Judge (2017:74), keterlibatan kerja adalah tingkatan kepentingan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka terkait dengan masalah psikologis dan bahwa tingkatan kinerja yang dihasilkan merupakan hal yang berpengaruh pada harga diri mereka [8].

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002, dalam Agustiningrum, 2013), persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan tentang tingkatan perusahaan dalam berkontrobusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan [10]. Menurut Mujiasih (2015), persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) berpengaruh terhadap tingginya komitmen karyawan pada perusahaan, perasaan atas pekerjaan, misalnya kepuasan kerja dan mood karyawan, keterlibatan karyawan, kinerja, keinginan bertahan untuk tetap bekerja, dan kenyamanan dalam bekerja, dan menurunkan perilaku keinginan keluar kerja, serta meningkatkan produktivitas kerja [11].

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron et al. (2017:140), merupakan ciri-ciri seseorang yang terkait dengan hubungan sebab akibat atau kausal pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Menurut Klemp, dalam Emron et al. (2017:141), kompetensi merupakan ciri yang menunjukkan bagaimana karyawan bekerja secara efektif atau berkinerja unggul [12]. Menurut Mitrani, dalam Busro (2018:25), kompetensi merupakan hal yang paling erat dalam diri karyawan yang dapat dilihat melalui berbagai kondisi dan hasil kerjanya [13]. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja karyawan yang meliputi berbagai dimensi terkait dengan ketrampilan, sikap kerja, pengetahuan yang kesemuanya sejalan dengan standar kerja.

Menurut Bangun, dalam Wijayanti (2017), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebuah pekerjaan untuk dikerjakan, yang didasari oleh imbalan material maupun psikologis/non material [14]. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:211). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut [8].

Mangkunegara (2013:67), dalam Pratama dan Mukzam (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [15]. Hasibuan (2016:94), dalam Rahayu (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [16].

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika keterlibatan kerja karyawan pada posisi tinggi maka perusahaan juga akan memiliki kualitas yang lebih baik (Werdati et al., 2020) [17]. Karena melalui keterlibatan kerja karyawan yang tinggi maka karyawan terdorong berusaha keras dan lebih baik dalam penyelesaian tugas kerja dan rela memberikan bantuan untuk dapat berkembang lebih baik. Keaktifan karyawan dalam kehadiran kerja bisa menghindarkan dari hal-hal atau kegiatan yang tidak diinginkan yang bisa merugikan perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi akan membuat karyawan memiliki fokus tinggi pada tanggung jawab tugas mereka serta memiliki kepedulian tinggi pada pekerjaan. Karyawan akan dengan sukarela mentaati peraturan perusahaan, memberikan dukungan atas kebijakan yang diterapkan serta mau memberikan sumbangan ide untuk kemajuan pekerjaan (Kojo et al., 2019) [18].

H1: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Metria dan Riana (2018), karyawan yang memperoleh dukungan organisasi akan berusaha memberikan timbal balik serta memberikan keseimbangan pada hubungan antara organisasi dengan karyawan [5]. Dukungan organisasi akan berhubungan positif terhadap kinerja. Apabila dukungan organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dukungan organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang dilihat pada efisiensi waktu ketika bekerja, mentaati waktu kerja yang ditetapkan dengan standar kerja dan karyawan juga tidak menunda waktu dalam pelaksanaan kerja. Menurut Wann-Yih dan Htaik (2011), berdasarkan teori timbal balik sosial yang menekankan norma balas budi, kewajiban untuk membayar kembali dukungan organisasi dengan kinerja dipertimbangkan sebagai motif yang mendorong peningkatan kinerja karyawan [19]. Karyawan perlu untuk mengetahui sejauhmana pengakuan dan penghargaan organisasi atas usaha-usaha mereka, mendukung kebutuhan sosial-emosional karyawan, dan mempertimbangkan permintaan karyawan. Oleh karena hubungan timbal balik yang kondusif terjadi antara organisasi dan karyawan, maka terjadi keterkaitan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Ilmaniar dan Djastuti (2018)) menyatakan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi di tempat kerja mereka [20]. Apabila seluruh elemen perusahaan mulai dari pimpinan dan seluruh karyawan memberikan dukungan positif maka tercipta situasi kerja kondusif yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Apabila dukungan organisasi dirasakan kurang memadai, maka karyawan akan memberikan kinerja yang kurang maksimal. Dukungan kebutuhan psikologis pada karyawan dari perusahaan akan membuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan tinggi, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

H2: Dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan yang ditingkatkan melalui pemberian pelatihan karyawan untuk mendukung pekerjaan mereka akan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dalam penyelesaian tugas serta meningkatkan kinerja. Kompetensi juga berhubungan dengan pengalaman kerja karyawan yang bisa berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan yang semakin tinggi membuat pemahaman karyawan ketika bekerja semakin baik sehingga terjadi peningkatan kinerja. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang karyawan akan memahami lebih baik tentang kondisi kerja, keberanian dalam pengambilan resiko, serta meningkatkan kompetensi karyawan (Rosmaini dan Tanjung, 2019) [21]. Karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibanding dengan mereka dengan tingkat kompetensi lebih rendah. Karena karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam penguasaan teori dan memiliki pengetahuan lebih luas tentang pekerjaan mereka dan memperlihatkan sikap kerja lebih baik. Karyawan akan memahami dengan penerapan teori dan mengimplementasikan dengan baik dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga memiliki keterampilan yang lebih baik, sehingga penyelesaian tugas kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan latar belakang penguasaan teori dan praktek kerja yang benar. Karyawan dengan kompetensi tinggi juga menunjukkan sikap yang baik dengan berperilaku kerja positif di tempat kerja (Murniasih dan Sudarma, 2016) [2].

H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins dan Jugde, 2017:100) [8]. Keterlibatan kerja merupakan tingkatan dimana karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaan serta menilai bahwa kinerja sangat penting untuk meningkatkan harga diri karyawan. Keterlibatan kerja adalah hal penting bagi kehidupan seseorang. Hal ini disebabkan aktivitas pekerjaan seseorang lebih banyak mengkonsumsi waktu sebagian besar kehidupan seseorang. Keterlibatan mencerminkan kondisi positif karyawan pada aspek-aspek pekerjaan. Moura et al. (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena keterlibatan dapat membangun motivasi sehingga berhubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan [22]. Keterlibatan kerja merupakan beragam metode sistematis supaya karyawan dapat bersikap partisipatif dalam pengambilan keputusan dan keterkaitan karyawan dengan pekerjaan, tugas-tugas kerja dan organisasi secara keseluruhan. Adanya upaya untuk membuat karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan maka karyawan akan dapat memiliki rasa tanggung jawab pekerjaan dan juga bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, karena karyawan juga ikut mengambil keputusan. Keterlibatan kerja tinggi karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karena perusahaan memberikan perhatian tinggi kepada karyawan yang dianggap bagian integral dari organisasi (Yakup, 2017) [23]. Karena keterlibatan kerja merupakan suatu kondisi kerja yang sifatnya positif bagi karyawan, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan menjadi penuh semangat, motivasi dan berdedikasi dalam menjalankan pekerjaan (Moura, dkk., 2014) [22]. Maka karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan puas dengan pekerjaannya rela berusaha lebih keras dalam penyelesaian tugas kerja dan membantu pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Karyawan akan menunjukkan tingkat kehadiran tinggi ketika bekerja dan karyawan tidak melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan. Keterlibatan kerja tinggi membuat karyawan lebih fokus ketika bekerja dan memiliki kepedulian tinggi pada pekerjaan. Karyawan akan lebih taat pada kebijakan perusahaan, mendukung kebijakan, berusaha memberikan sumbangan ide untuk pekerjaan mereka (Kojo, dkk., 2019) [18]. Maka karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan menunjukkan kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

H4: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Dukungan organisasional memiliki peran positif pada kepuasan kerja karyawan, karena apabila kondisi kerja nyaman maka kepuasan kerja meningkat (Kuo, dkk., 2015) [24]. Perusahaan yang mendukung karyawan dengan memberikan reward non finansial dan finansial maka dapat merasakan dukungan yang diberikan tersebut, sehingga merasakan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga memberikan timbal balik dengan memberikan kinerja yang lebih baik (Wann-Yih dan Htaik, 2011) [19]. Menurut Ehsani, dkk. (2013), perusahaan yang membangun kondisi humanistik dengan karyawan melalui dukungan yang diberikan akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat [25]. Ketika perusahaan memberikan kepedulian dan menghargai opini karyawan, mereka akan merasakan kepuasan kerja. Ketika dukungan perusahaan diberikan kepada karyawan maka kondisi pekerjaan menjadi berarti bagi karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh dukungan finansial dan non finansial akan meningkat kepuasannya, maka karyawan melakukan timbal balik dengan meningkatkan kinerjanya (Wann-Yih dan Htaik, 2011) [19]. Karyawan yang memperoleh dukungan akan merasakan bahwa kesejahteraannya diperhatikan dan mereka merasa puas. Maka dukungan organisasi akan berhubungan positif terhadap kinerja. Apabila dukungan organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dukungan organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari efisiensi waktu

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

kerja, mentaati standar waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, dan bekerja dengan giat dan tidak suka menunda pekerjaan. Karyawan perlu untuk mengetahui sejauhmana pengakuan dan penghargaan organisasi atas usaha-usaha mereka, mendukung kebutuhan sosial-emosional karyawan, dan mempertimbangkan permintaan karyawan. Oleh karena hubungan timbali yang kondusif terjadi, maka terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ilmaniar dan Djastuti (2018) menyatakan bahwa perusahaan yang semua elemen didalamnya, baik pimpinan maupun seluruh karyawan mendukung secara positif kepada karyawan akan menimbulkan situasi kerja yang nyaman, sehingga karyawan meningkat kepuasannya dan memberikan kinerja lebih baik [20]. Apabila dukungan organisasi dirasakan kurang memadai, maka karyawan akan memberikan kinerja yang kurang maksimal karena mereka tidak puas dengan kondisi pekerjaan. Ketika karyawan merasakan dukungan psikologis dari perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat, maka rasa tanggung jawab akan lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

H5: Dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Konstruk kompetensi karyawan sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial. Kompetensi berkaitan dengan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan (Munandar, 2016:356) [26]. Kompetensi karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan wawasan, ketrampilan dan kemampuan karyawan akan membuat karyawan merasa puas. Oleh karena karyawan bisa mendapatkan keahlian dan ketrampilan yang lebih baik ketika bekerja sehingga dapat melakukan penyelesaian pekerjaan lebih baik dan bisa menikmati pekerjaannya, karena hasil kerja mereka mengalami peningkatan. Maka bisa disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mulyana, 2015) [27]. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai akan lebih menikmati pekerjaannya, hasil kerja mereka akan meningkat semakin baik dan menunjukkan kinerja yang semakin baik pula. Pengalaman karyawan yang semakin banyak dalam bekerja maka akan semakin banyak yang hal-hal yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mempunyai akan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, memiliki *background* pendidikan yang menunjang profesi mereka, menguasai keahlian/pengetahuan yang lebih luas dan lebih terampil dalam bekerja. Pengalaman kerja menimbulkan kepuasan kerja yang berimplikasi pada peningkatan kinerja, karena karyawan memahami lebih baik tentang kondisi kerja sehingga nyaman dan puas dalam bekerja, karyawan berani mengambil risiko, dan kompeten di bidangnya (Rosmaini dan Tanjung, 2019) [21]. Tingkatan kompetensi tinggi dari karyawan akan membuat karyawan memiliki penguasan teori dan pengetahuan yang lebih baik atas pekerjaan mereka, menikmati pekerjaan mereka dan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga karyawan memperlihatkan sikap kerja lebih positif. Karyawan akan memahami mengenai teori dan dapat menerapkan dengan tepat dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga memiliki keterampilan yang lebih baik, sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan implementasi teori pada praktek kerjanya dilakukan dengan tepat. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan menunjukkan sikap baik dengan berperilaku kerja positif di tempat kerja karena merasakan kepuasan dalam bekerja, dan hasil kerjanya memperoleh peningkatan yang semakin baik (Murniasih dan Sudarma, 2016) [2].

H6: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wann-Yih dan Htaik (2011), ketika karyawan mendapatkan dukungan dan akomodasi dalam pekerjaannya, kejelasan peran dan kebebasan ekspresi, mereka akan lebih puas dalam pekerjaannya dan akan meningkatkan usahanya, yang kemudian mengarah pada peningkatan kinerja [19]. Sebaliknya, apabila karyawan memandang bahwa lingkungan pekerjaannya negatif, mereka akan cenderung tidak puas dan tidak melakukan usaha maksimal dalam bekerja, yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Sari dan Susilo (2018) menyatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja pun akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya [28]. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja maka karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor dari kinerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan memiliki korelasi tinggi dengan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya. Wibowo (2014, dalam Riska dan Wardhana, 2018) menyatakan bahwa apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan [29]. Demikian juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi makan kinerjanya pun akan menurun. Kepuasan kerja tercapai jika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau emosi positif yang muncul dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

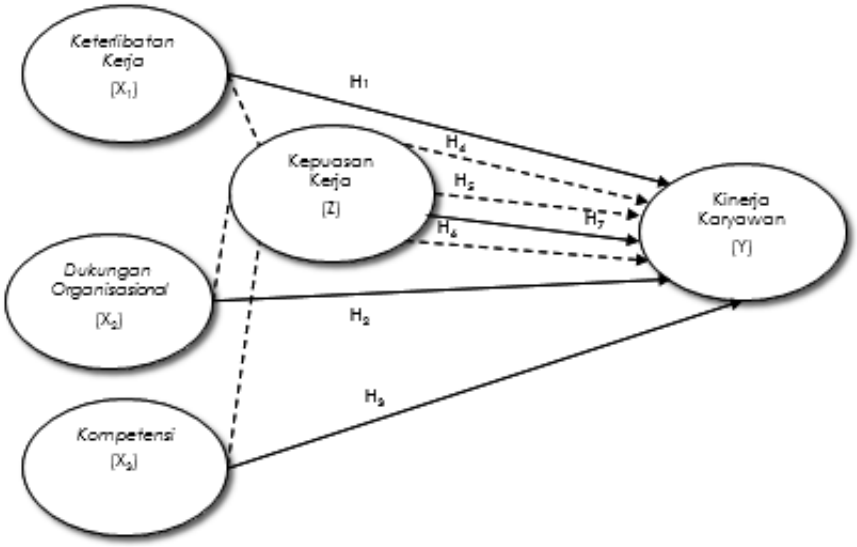

Figure 1. *Kerangka Konseptual Penelitian:*

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pembuktian melewati pengujian hipotesis, yang selanjutnya bisa dibuat pertimbangan untuk telaah pengembangan penelitian selanjutnya. Variabel eksogen adalah keterlibatan kerja, dukungan organisasional dan kompetensi, variabel intervening adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel endogen adalah kinerja karyawan. Sampel minimal didasarkan atas teori Hair, dkk. (2019:89) tentang sampel pada konteks analisis mutlivariat, dimana menggunakan 5 x jumlah parameter (indikator), sehingga diperoleh 165 responden (5 x 33 indikator) [30]. Maka sampel penelitian merupakan 165 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo yang telah memenuhi kriteria. Definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 1.

Variabel	Indikator
Keterlibatan kerja (X1)	Saya berpartisipasi aktif dalam pekerjaan.
	Saya mengutamakan pekerjaan.
	Pekerjaan penting bagi harga diri saya.
	Saya handal dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya.
	Saya selalu fokus dalam menjalankan pekerjaan saya.
Dukungan Organisasional (X2)	Organisasi perduli terhadap kesejahteraan saya
	Organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan
	Organisasi peduli terhadap pendapat saya
	Organisasi bersedia membantu saya untuk melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan kemampuan saya
	Organisasi memperhatikan saya ketika saya berhasil dalam pekerjaan
	Organisasi bangga akan prestasi saya di tempat kerja.
Kompetensi (X3)	Saya memiliki kemauan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.
	Saya memiliki keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Saya memiliki keyakinan pada kemampuan saya.
	Saya menguasai bidang pengetahuan terkait pekerjaan.
	Saya mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik terkait dengan pekerjaan saya.

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

Kepuasan Kerja (Z)	Saya puas dengan kesesuaian jenis pekerjaan yang dilakukan.
	Saya puas dengan kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dan ketrampilan anda
	Saya puas dengan kesesuaian gaji dan kenaikan gaji yang diterima.
	Saya puasa dengan adanya kesempatan promosi.
	Saya puas akan interaksi dengan atasan dan fungsi dari atasan.
	Saya puas akan interaksi dengan sesama rekan kerja.
Kinerja Karyawan (Y)	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti.
	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada.
	Tingkat kesalahan dari hasil pekerjaan saya dapat dikurangi dari waktu ke waktu.
	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi.
	Saya memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi.
	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi.
	Saya memiliki kesadaran untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.
	Saya memiliki keterbukaan dalam menyampaikan atau menerima pendapat rekan kerja.

Table 3. *Definisi Operasional Variabel*

Sumber: Peneliti (2022)

Uji pengujian validitas digunakan nilai *corrected-item total correlation*, sedangkan pengujian reliabilitas . menggunakan *Cronbach Alpha*. Apabila nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3, maka suatu indikator telah dianggap valid. Berkaitan dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika memiliki nilai diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis path atau jalur. Persamaan matematis digunakan untuk memperlihatkan hubungan sebab akibat pada variabel-variabel penelitian dalam model. Persamaan struktural matematisnya sebagai berikut:

$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$

$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 Z + e_2$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X_1= Keterlibatan Kerja

X_2= Dukungan organisasional

X_3= Kompetensi

Z= Kepuasan Kerja

b_i= Koefisien path

e_i= *Estimate of error* dari masing-masing model

Uji signifikansi pada model bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen, *intervening* terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t statistik dengan tingkat signifikan (). Jika nilai signifikansi t statistik lebih kecil daripada tingkat signifikan 0,05, maka ada pengaruh signifikan antara suatu variabel terhadap variabel lainnya dan sebaliknya jika nilai signifikansi t statistik lebih

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

besar daripada tingkat signifikan 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Sugiyono, 2016) [31].

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 95 orang atau 58%. Untuk usia, responden dengan usia 25 – 30 tahun dengan jumlah 50 orang atau 30% adalah yang mayoritas. Menurut pendidikan, responden dengan pendidikan SMP dengan jumlah 83 orang atau 51% merupakan yang mendominasi. Untuk masa kerja, responden dengan masa kerja 3 tahun dengan jumlah 38 orang atau 23% merupakan yang dominan.

Atas dasar hasil analisis statistik deskriptif maka dapat disimpulkan bahwa hal yang paling menentukan keterlibatan kerja adalah karyawan selalu mengevaluasi hasil kerjanya, adapun yang hal yang paling tidak menentukan adalah pekerjaan penting bagi harga diri karyawan. Hal yang paling menentukan dukungan organisasional adalah organisasi bangga akan prestasi karyawan di tempat kerja, sedangan hal yang paling tidak menentukan adalah organisasi memperhatikan karyawan ketika berhasil dalam pekerjaan. Hal yang paling menentukan kompetensi adalah karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik terkait pekerjaannya, sedangkan hal yang paling tidak menentukan kompetensi adalah karyawan memiliki keyakinan pada kemampuannya. Hal yang paling menentukan kepuasan kerja adalah karyawan puas akan interaksi dengan sesama rekan kerja, adapun hal yang paling tidak menentukan kepuasan kerja adalah karyawam puas dengan kesesuaian gaji dan kenaikan gaji yang diterima. Untuk kinerja karyawan, hal yang paling menentukan adalah pemahaman karyawan tentang cara mencapai hasil yang diinginkan organisasi, sedangkan yang paling tidak menentukan adalah karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Leech *et al*. (2015:95), apabila nilai *item-total correlation* negatif atau terlalu rendah (di bawah 0,30) maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel keterlibatan kerja (X_1), dukungan organisasional (X_2), kompetensi (X_3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena memiliki nilai *item-total correlation* diatas nilai *cutoff* 0,30.

Variabel	Indikator	Corected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	0,637	0,847
	X1.2	0,638	
	X1.3	0,631	
	X1.4	0,634	
	X1.5	0,621	
	X1.6	0,616	
Dukungan Organisasional (X2)	X2.1	0,612	0,877
	X2.2	0,685	
	X2.3	0,663	
	X2.4	0,727	
	X2.5	0,693	
	X2.6	0,716	
Kompetensi (X3)	X3.1	0,702	0,867
	X3.2	0,671	
	X3.3	0,749	
	X3.4	0,733	
	X3.5	0,598	
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,602	0,835
	Z2	0,578	
	Z3	0,603	
	Z4	0,598	
	Z5	0,632	
	Z6	0,644	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,663	0,906
	Y2	0,657	
	Y3	0,648	

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

	Y4	0,666	
	Y5	0,660	
	Y6	0,742	
	Y7	0,667	
	Y8	0,645	
	Y9	0,679	

Table 4. *Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas*

Untuk uji reliabilitas, Ghozali (2018:46) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,847; dukungan organisasional (X_2) sebesar 0,877; kompetensi (X_3) sebesar 0,867; kepuasan kerja (Z) sebesar 0,835; dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,906. Karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar daripada nilai *cutoff* 0,60, maka dapat dinyatakan *reliable*.

Hasil Analisis Path

Penelitian ini menggunakan Teknik *analisis path* /analisis jalur, variabel bebasnya adalah keterlibatan kerja (X1), dukungan organisasi (X2), dan kompetensi (X3), variabel *intervening* nya adalah kepuasan kerja (Z), dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). . Analisis model dapat dilakukan dalam dua tahap, tahap pertama melakukan analisis regresi berganda terhadap pengaruh variabel keterlibatan kerja (X1), dukungan organisasional (X2), kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (Z), kemudian tahap kedua tahap melakukan analisis regresi berganda pengaruh variable keterlibatan kerja (X1), dukungan organisasi (X2), kompetensi (X3), dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dua persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut :

$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 Z + e_2$$

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Signifikan t (Sig)	Koefisien Determinasi (R 2)
Keterlibatan Kerja (X1)	0,166	0,007	0,481
Dukungan Organisasional (X2)	0,173	0,005	
Kompetensi (X3)	0,545	0,000	

Table 5. *Hasil Analisis Regresi Keterlibatan Kerja (X_1), Dukungan Organisasional (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Terhadap Kepuasan Kerja (Z)*

Menurut hasil analisis tersebut, dapat dilihat bahwa:

Variabel keterlibatan kerja (X_1) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika variabel keterlibatan kerja (X_1) semakin tinggi maka kepuasan kerja (Z) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,166. Keterlibatan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,007, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Variabel dukungan organisasional (X_2) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika variabel dukungan organisasional (X_2) semakin tinggi maka kepuasan kerja (Z) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,173. Dukungan organisasional (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,005, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Variabel kompetensi (X_3) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika variabel kompetensi (X_3) semakin tinggi maka kepuasan kerja (Z) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,545. Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Besarnya kontribusi variabel keterlibatan kerja (X_1), dukungan organisasional (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Z), ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481. Ini berarti 48,1% tingkat variasi perubahan kepuasan kerja (Z) ditentukan oleh perubahan keterlibatan kerja (X_1), dukungan organisasional (X_2), dan kompetensi (X_3), sedangkan sisanya sebesar 51,9% masih ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Variabel	Standardized Coefficients	Signifikan t (Sig)	Koefisien Determinasi (R 2)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 19 No 2 (2024): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110
Article type: (Human Resource Management)

	Beta		
Keterlibatan Kerja (X1)	0,325	0,000	0,681
Dukungan Organisasional (X2)	0,324	0,000	
Kompetensi (X3)	0,163	0,006	
Kepuasan Kerja (Z)	0,316	0,000	

Table 6. *Hasil Analisis Regresi Keterlibatan Kerja (X_1), Dukungan Organisasional (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Menurut hasil analisis tersebut, dapat dilihat bahwa::

Variabel keterlibatan kerja (X_1) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika keterlibatan kerja (X_1) semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,325. Keterlibatan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Variabel dukungan organisasional (X_2) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika dukungan organisasional (X_2) semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,324. Dukungan organisasional (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Variabel kompetensi (X_3) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika kompetensi (X_3) semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,163. Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,006, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki koefisien *standardized beta* positif, berarti jika kepuasan kerja (Z) semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin tinggi sebesar nilai *standardized beta*-nya yaitu 0,316. Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (P) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Besarnya kontribusi variabel keterlibatan kerja (X_1), dukungan organisasional (X_2), kompetensi (X_3), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681. Ini berarti 60,1% tingkat variasi perubahan kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh perubahan keterlibatan kerja (X_1), dukungan organisasional (X_2), kompetensi (X_3), dan kepuasan kerja (Z), sedangkan sisanya sebesar 31,9% masih ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

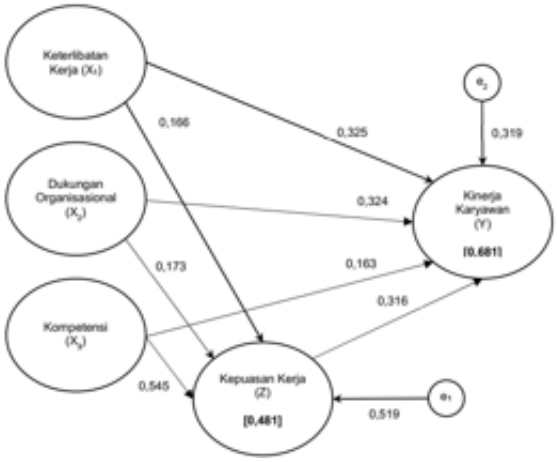

Figure 2. *Hasil Analisis Path*

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang semakin terlibat aktif dengan pekerjaan akan menunjukkan kinerja yang semakin baik. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan lebih fokus dan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan, dan merasa bertanggung jawab dengan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

pekerjaannya. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi akan menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, dan berupaya lebih keras untuk menyelesaikan tugas kerjanya. Karyawan menjadi semakin peduli dengan pekerjaan, dan bersemangat dalam bekerja serta berupaya menyumbangkan ide-ide yang tepat untuk kemajuan dalam pekerjaannya. Pada perusahaan nampak bahwa beberapa karyawan yang kurang fokus pada pekerjaan menunjukkan hasil kerja yang kurang baik jika dibandingkan karyawan yang terlibat aktif dan fokus serta bersungguh-sungguh dalam bekerja. Maka dari itu keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Seprianto (2021), Kembau et al. (2018), dan [18] Kojo et al. (2019), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka, jika dukungan perusahaan terhadap karyawan semakin tinggi maka karyawan akan menunjukkan timbal balik dengan bekerja semakin baik dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sikap karyawan akan menjadi semakin positif terhadap perusahaan, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Pekerjaan karyawan menjadi semakin baik karena semakin bertanggung jawab atas tenggat waktu dan standar kerja yang harus dipenuhi. Karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaannya. Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk membalas budi kepada perusahaan yang telah memberikan dukungan, sehingga motivasi bekerja juga akan semakin tinggi. Karyawan merasa dihargai atas pencapaian kerja dan kebutuhan akan hubungan sosial-emosional yang harmonis. Maka dari itu karyawan akan bersikap semakin positif dengan mendukung perusahaan dengan bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Pada perusahaan terlihat bahwa interaksi karyawan yang lebih aktif dengan supervisor atau beberapa karyawan yang mendapat dukungan dan perhatian dari supervisor dapat bekerja lebih baik, karena merasa dihargai. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Febriantoro dan Juariyah (2018), [20] Ilmaniar dan Djastuti (2018), dan [2] Murniasih dan Sudarma (2016), yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kompetensi karyawan dalam pekerjaan semakin tinggi maka karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi akan memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaa lebih baik. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi juga merupakan karyawan yang sarat akan pengalaman sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik. Karyawan memiliki keahlian dan pengetahuan yang sesuai untuk menjalankan tugas-tugasnya, karena memahami lebih baik kondisi kerja, menyukai tantangan dan bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Karyawan lebih menguasai pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dan memiliki sikap kerja yang lebih baik. Pemahaman atas pekerjaan juga akan semakin baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Sikap karyawan juga akan menunjukkan perilaku kerja yang positif, sehingga kinerjanya juga akan semakin baik. Pada lingkungan perusahaan terlihat bahwa karyawan yang sudah berpengalaman memiliki hasil kerja dan output yang lebih maksimal daripada karyawan baru yang belum berpengalaman atau tidak memiliki keahlian yang tinggi. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018), Kembau et al. (2018), Supardi (2021), dan [2] Murniasih dan Sudarma (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menganggap pekerjaan itu penting baginya, dan menunjukkan kinerja yang tinggi untuk menunjukkan pencapaian. Karena karyawan sudah diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk terlibat aktif dalam pekerjaan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan semakin puas atas keterlibatannya dalam pekerjaan. Kondisi positif ini akan mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi. Maka karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan puas dengan pekerjaannya rela berusaha lebih keras dalam penyelesaian tugas kerja dan membantu pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan menunjukkan kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Pada lingkungan perusahaan, karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya sebagian besar merupakan karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan dan menikmati pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya juga lebih baik dan menghasilkan output yang lebih produktif. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Ariana dan Riana (2016), Seprianto (2021), Kembau et al. (2018), dan [23] Yakup (2017), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja, serta konsisten dengan penelitian Seprianto (2021), Febriantoro dan Juariyah (2018), dan Kembau et al. (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dukungan organisasional yang baik akan menimbulkan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga karena karyawan merasakan hal ini maka kepuasan kerja akan meningkat. Saat karyawan merasakan bahwa perusahaan mempedulikan kesejahteraan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Ketika kepuasan kerja makin meningkat maka kinerja karyawan juga akan makin meningkat, karena karyawan menjadi bekerja dengan giat dan tidak menunda pekerjaan. Ketika kepuasan kerja makin meningkat maka karyawan akan memberikan timbal balik yang positif dengan bekerja lebih baik, karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Pada perusahaan terlihat bahwa karyawan cenderung lebih puas ketika mendapatkan dukungan dari perusahaan terutama supervisor dan mendapatkan perhatian, karena merasa dihargai dan dianggap penting oleh perusahaan, dan karyawan yang puas dalam bekerja menunjukkan output kerja yang lebih produktif daripada karyawan yang kurang puas. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Putra et al. (2016), dan Pratami dan Muryatini (2022), yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta konsisten dengan penelitian Seprianto (2021), Febriantoro dan Juariyah (2018), dan Kembau et al. (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan. Apabila karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaan maka pekerjaan akan menjadi semakin mudah untuk dilaksanakan. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dan menikmati pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan akan semakin puas dengan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Melalui kepuasan kerja yang makin meningkat karyawan akan menunjukkan sikap yang makin baik dan berperilaku kerja positif dan lebih baik dalam bekerja. Hasil kerja karyawan makin meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada lingkungan perusahaan, sumber kepuasan kerja lebih nampak pada karyawan yang memiliki pengalaman dan keahlian lebih tinggi karena dapat bekerja lebih baik dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu hasil kerjanya juga lebih baik daripada karyawan yang belum berpengalaman. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Kembau et al. (2018) dan Supardi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta sejalan dengan penelitian Seprianto (2021), Febriantoro dan Juariyah (2018), dan Kembau et al. (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, jika kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan dengan puas dengan pekerjaannya akan bersikap positif dan akan meningkatkan usahanya untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasakan kepuasan akan bekerja secara maksimal untuk kepentingan perusahaan. Karyawan menjadi semakin bersemangat apabila puas dengan pekerjaannya, dan berusaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapannya sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya lebih baik. Karyawan yang puas kebutuhannya akan merasa terpenuhi melalui pekerjaan, sehingga menghasilkan emosi yang sifatnya positif. Sikap positif ini akan berpengaruh terhadap peningkat kinerja yang lebih baik. Hasil evaluasi di dalam perusahaan menunjukkan karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, jarang absen, tepat waktu dan dapat menyelesaikan tugas kerjanya sesuai target. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Seprianto (2021), Febriantoro dan Juariyah (2018), Kembau et al. (2018), [32] Yuda dan Sumartik (2021), [33] Sodik dan Sumartik (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan atau prestasi kerja ataupun produktivitas kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (2) dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (4) keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (5) dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (6) kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan (7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disarankan perusahaan perlu menanamkan kesadaran melalui pelatihan bahwa pekerjaan karyawan penting bagi seluruh operasi perusahaan, bahwa bagian

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

pekerjaan karyawan merupakan satu kesatuan utuh dari rangkaian pekerjaan yang tidak dipisahkan, melalui supervisor sebaiknya melakukan interaksi lebih baik dengan karyawan dan memberikan pujian atau sanjungan jika karyawan berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik, melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian atas masing-masing bidang kerja mereka, dan sebaiknya perusahaan secara rutin melakukan evaluasi secara rutin atas gaji sesuai dengan peraturan pemerintah dan juga memperhatikan kesesuaian gaji dengan beban kerja yang ditanggung karyawan.

Atas hasil penelitian dapat diberikan saran bahwa (1) perusahaan perlu menanamkan kesadaran melalui pelatihan bahwa pekerjaan karyawan penting bagi seluruh operasi perusahaan, bahwa bagian pekerjaan karyawan merupakan satu kesatuan utuh dari rangkaian pekerjaan yang tidak dipisahkan, (2) perusahaan melalui supervisor sebaiknya melakukan interaksi lebih baik dengan karyawan dan memberikan pujian atau sanjungan jika karyawan berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga karyawan dapat merasakan dukungan, (3) untuk dapat meningkatkan keyakinan karyawan maka sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian atas masing-masing bidang kerja, (4) sebaiknya perusahaan secara rutin melakukan evaluasi secara rutin atas gaji sesuai dengan peraturan pemerintah dan juga memperhatikan kesesuaian gaji dengan beban kerja dan evaluasi peningkatan gaji harus sesuai dengan deskripsi kerja karyawan, (5) sebaiknya perusahaan mengevaluasi program reward dan punishment agar karyawan yang lalai dapat diberikan sanksi yang lebih ketat dan karyawan yang berprestasi akan memperoleh bonus dan penghargaan yang lebih baik..

References

1. E. Setyaningdyah, U. N. Kertahadi, and A. Thoyib, "The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance," Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, vol. 5, pp. 140–154, 2013.
2. K. Sudarma and E. Murniasih, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif," Management Analysis Journal, vol. 5, no. 1, pp. 24–35, 2016.
3. N. Sri Wahyudi and I. Sudibya, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali," None, vol. 5, no. 2, pp. 250-270, 2016.
4. S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Baruna Horizon, vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020.
5. K. Metria and I. G. Riana, "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai," E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, vol. 9, p. 2117, 2018.
6. Y. Ardiansyah and L. H. Sulistiyowati, "Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai," Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, vol. 2, no. 1, p. 91, 2018.
7. F. Sudirjo, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, vol. 4, no. 3, pp. 2302–2752, 2015.
8. S. Robbins and T. Judge, Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017.
9. U. K, Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018.
10. E. P. Agustiningrum and Suryanto, "Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan trait anxiety dengan performance pemain speeder pump it up di Surabaya," Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, vol. 2, no. 3, pp. 147–156, 2013.
11. E. Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan," Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, vol. 14, no. 1, pp. 40–51, 2015.
12. E. E. A. Yuli and Komariyah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2017.
13. B. Mangkunegara, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
14. D. P. Wijayanti, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan KPRI 'Pertaguma' Kota Madiun," Equilibrium Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, vol. 1, no. 2, pp. 199–206, 2013.
15. R. Pratama and M. M. Sari, "Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)," Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 62, no. 2, pp. 1–10, 2018.
16. K. W. Rahayu, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat," Esa, vol. VIII, no. 2, p. 342, 2015.
17. F. Werdati, D. Darmawan, and N. R. Solihah, "The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement," Jurnal Ekonomi Islam Perspektif, vol. 1, no. 2, pp. 20–32, 2020.
18. I. Kojo, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go," Jurnal EMBA, vol. 7, no. 3, pp. 4261–4270, 2019.
19. W. Wann-Yih and S. Htaik, "The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry," 11th International DSI and 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, pp. 12–16, 2011.
20. H. Ilmaniar, "Karyawan Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya," 2018.
21. R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019.
22. D. Moura, A. Orgambídez-Ramos, and G. Gonçalves, "Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results from Portugal," European Journal of Psychology, vol. 10, no. 2, pp. 291–300, 2014.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

23. Y. Yakup, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," Perisai Islamic Banking and Finance Journal, vol. 1, no. 3, pp. 273–290, 2017.
24. Y. Kuo, Y. Su, and B. Chang, "The Study on Relationships of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Taiwan," Study Relationships Perceived Organizational Support Job Satisfaction Taiwan Hospital Service Industry, pp. 1977–1980, 2015.
25. R. N. Ehsani, M. Sofdel, H. S. Amiri, F. F. Masrur, and H. Hossini, "Relationship Between Perceived Organizational Support With Job Satisfaction and Organizational Commitment Of Sports Departments Staff," International Journal of Sport Studies, vol. 3, no. 12, pp. 1302–1306, 2013.
26. M. Sutrisno, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit BPFE UI, 2016.
27. M. Darmawan, Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis. Yogyakarta: PT Buku Seru, 2015.
28. H. Sari and O. R. Susilo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggong Tulungangung)," Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 64, no. 1, pp. 28–35, 2018.
29. A. Riska and Y. R. Wardhana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung," Jurnal Administrasi Bisnis, 2018.
30. J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). California: SAGE Publications, Inc, 2019.
31. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta, 2016.
32. F. W. Yuda and S. Sumartik, "The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Intervening Variable Job Satisfaction CV. Kirana Bahari," Indonesian Journal of Innovation Studies, vol. 16, pp. 1–15, 2021.
33. M. Ady and S. Sodik, "The Influence of Individual Characteristics, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Work Productivity with Job Satisfaction as Intervening Variable," Indonesian Journal of Law Economics Review, vol. 16, pp. 1–14, 2022.

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.