

# Evaluasi Kinerja Karyawan Atas Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi, Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Oleh:

Renaldi Rahmat

Hasan Ubaidillah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2023



# Pendahuluan

## Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah aspek krusial dalam organisasi karena berperan menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan, sehingga harus bisa memberikan kontribusi positif melalui kinerja karyawan yang baik

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan karena mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Untuk dapat memperoleh kepuasan kerja karyawan harus memiliki keterlibatan kerja tinggi, dukungan perusahaan yang tinggi dan juga memiliki kompetensi tinggi agar lebih menikmati pekerjaan mereka

Melalui kepuasan kerja yang ditunjang oleh keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan kompetensi yang baik maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerja lebih baik

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Rumusan Masalah

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah 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?

## Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan keperdulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting dan memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya (Werdati *et al.*, 2020)

## **Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada pegawai dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan (Metria dan Riana, 2018).

## **Kompetensi**

Kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Murniasih dan Sudarma, 2016).

## **Kepuasan Kerja**

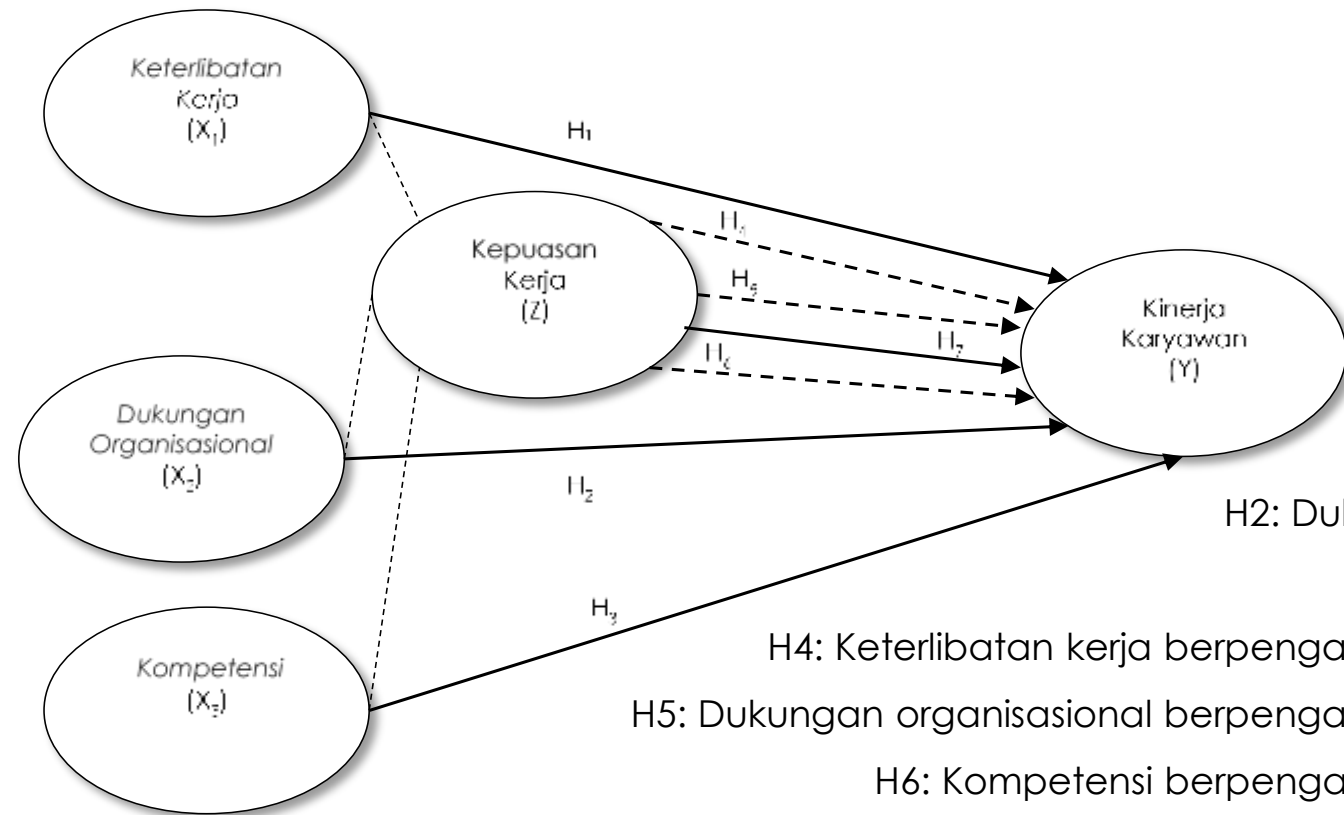
Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebuah pekerjaan untuk dikerjakan, yang didasari oleh imbalan material maupun psikologis/non material (Munandar, 2016:356).

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sari dan Susilo, 2018)

# Kerangka Konseptual

## Kerangka Konseptual



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

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

H6: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

# Metode

## - Metode Penelitian

Sampel penelitian merupakan 165 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo yang telah memenuhi kriteria. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis path atau jalur.

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<sub>1</sub> = Keterlibatan Kerja

X<sub>2</sub> = Dukungan organisasional

X<sub>3</sub> = Kompetensi

Z = Kepuasan Kerja

b<sub>i</sub> = Koefisien path

e<sub>i</sub> = *Estimate of error* dari masing-masing model

## Jenis penelitian

kuantitatif

## Lokasi penelitian

PT Harapan Sejahtera  
Karya Utama

## Populasi

Karyawan pada PT  
Harapan Sejahtera  
Karya Utama yang  
berjumlah 190  
karyawan

## Sampel :

Dalam penelitian ini  
adalah sebanyak  
165 responden.  
dengan Penentuan  
sampel 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)

## Sumber data :

Data primer

## Teknik pengumpulan data :

Pengumpulan data  
dengan menggunakan  
kuisisioner

## Teknik analisis data

Uji validitas  
Uji reabilitas

Analisis Jalur / Path

# HASIL ANALISIS

Karakteristik responden menunjukkan bahwa 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.



Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corected Item- Total Correlation	Cronbach Alpha
Keterlibatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,637	0,847
	X <sub>1.2</sub>	0,638	
	X <sub>1.3</sub>	0,631	
	X <sub>1.4</sub>	0,634	
	X <sub>1.5</sub>	0,621	
	X <sub>1.6</sub>	0,616	
Dukungan Organisasional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,612	0,877
	X <sub>2.2</sub>	0,685	
	X <sub>2.3</sub>	0,663	
	X <sub>2.4</sub>	0,727	
	X <sub>2.5</sub>	0,693	
	X <sub>2.6</sub>	0,716	
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,702	0,867
	X <sub>3.2</sub>	0,671	
	X <sub>3.3</sub>	0,749	
	X <sub>3.4</sub>	0,733	
	X <sub>3.5</sub>	0,598	

Variabel	Indikator	Corected Item- Total Correlation	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja (Z)	Z <sub>1</sub>	0,602	0,835
	Z <sub>2</sub>	0,578	
	Z <sub>3</sub>	0,603	
	Z <sub>4</sub>	0,598	
	Z <sub>5</sub>	0,632	
	Z <sub>6</sub>	0,644	
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,663	0,906
	Y <sub>2</sub>	0,657	
	Y <sub>3</sub>	0,648	
	Y <sub>4</sub>	0,666	
	Y <sub>5</sub>	0,660	
	Y <sub>6</sub>	0,742	
	Y <sub>7</sub>	0,667	
	Y <sub>8</sub>	0,645	
	Y <sub>9</sub>	0,679	
	Y <sub>10</sub>	0,641	

Model Path Analysis:

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

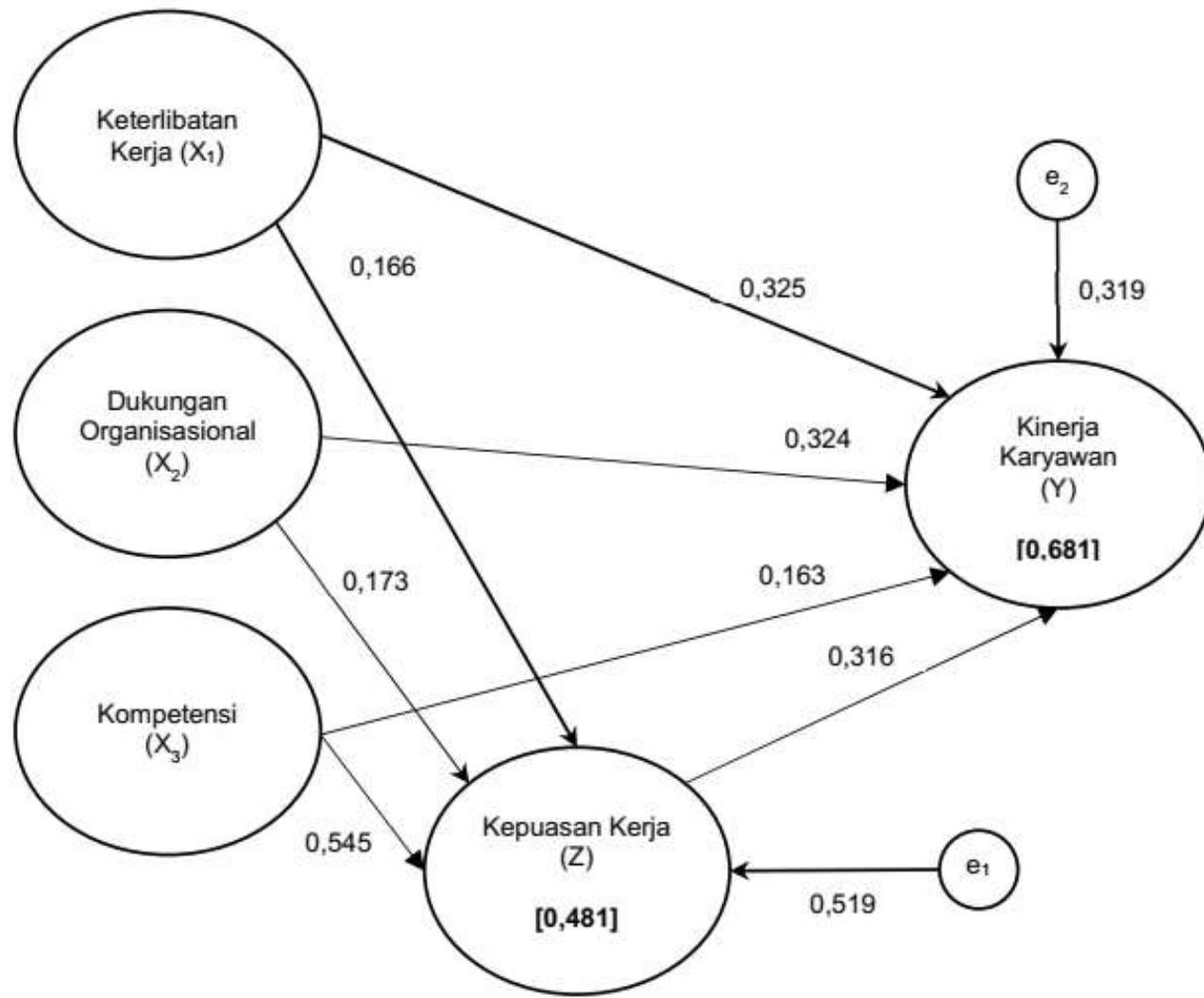
$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 Z + e_2$$

Hasil Analisis Regresi Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ), Dukungan Organisasional ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ )

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikan t (Sig)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Keterlibatan Kerja ( $X_1$ )	0,166	0,007	0,481
Dukungan Organisasional ( $X_2$ )	0,173	0,005	
Kompetensi ( $X_3$ )	0,545	0,000	

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

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikan t (Sig)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Keterlibatan Kerja ( $X_1$ )	0,325	0,000	0,681
Dukungan Organisasional ( $X_2$ )	0,324	0,000	
Kompetensi ( $X_3$ )	0,163	0,006	
Kepuasan Kerja ( $Z$ )	0,316	0,000	



Hasil Analisis Path

# Kesimpulan

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 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.

# TERIMA KASIH

