

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *JOB SATISFACTION* MELALUI *JOB*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANOLI
KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh :

RISKA SEPTI YUSRIANA

NIM : 2021100032

**FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
JOB SATISFACTION MELALUI *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI BANOLI KLATEN**

Diajukan oleh :

RISKA SEPTI YUSRIANA

NIM 2021100032

Telah disetujui pembimbing untuk dipertimbangkan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 10... JUNI 2024

Pembimbing Utama



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si
NIK 690 498 200

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Anis Marjukah, SE, MM
NIK 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
***JOB SATISFACTION* MELALUI *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI**
VARIABEL MEDIASI DI BANOLI KLATEN

Diajukan oleh :

RISKA SEPTI YUSRIANA

NIM 2021100032

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten
dan diterima sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen.

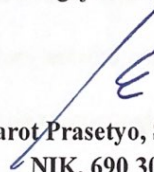
Pada tanggal ~~07 Agustus~~ 2024

Penguji Utama



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si.
NIK. 690 498 200

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251

Ketua



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

Sekretaris



Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK 690 994 143

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya :

Nama : Riska Septi Yusriana
NIM : 2021100032
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Melalui Job Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Banoli Klaten**" adalah benar-benar asli karya tulis sendiri. Segala kutipan pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar maka bersedia menerima sanksi akademik dan tanggungjawab sepenuhnya.

Klaten, 15 Mei 2024

Yang Menyatakan



Riska Septi Yusriana
NIM. 2021100032

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat hidayah dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam dan kita nanti-nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Abi Sholeh Hasan yang selalu sabar dalam mendidik serta membimbing penulis. Walaupun hanya sampai bangku sekolah dasar, beliau selalu berusaha keras agar bisa memberikan pendidikan yang tinggi untuk penulis. Terimakasih banyak atas segala dukungan, motivasi, bimbingan, semangat serta doa yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan karya tulis ini dengan baik.
2. Pintu surgaku, Ibu Sri Haryanti yang senantiasa mendampingi penulis dan memberikan dukungan dalam segala situasi. Terimakasih sebesar-besarnya karena selalu mengusahakan apapun yang dibutuhkan penulis dengan penuh kesabaran. Beliau tak pernah henti memberikan dukungan, bimbingan, dan semangat kepada penulis serta doa yang tak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan tepat waktu.

3. Keluarga besar Anae Mae, yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan. Terimakasih atas segala bentuk dukungan, semangat serta doa doa yang diberikan kepada penulis.
4. Segenap Dosen, Karyawan dan Staff Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, terimakasih untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah diberikan kepada penulis.
5. Teman seperjuangan saya, Dwi Ayu Mutiha F yang selalu kebersamai dalam proses penyelesaian karya tulis ini serta teman-teman “Grup Senin Kliwon” terimakasih untuk bantuan, semangat dan kerjasamanya selama ini.
6. Pihak yang tidak bisa penulis sebut, yang sudah menjadi salah satu bagian dari proses penyelesaian karya tulis ini. Terimakasih atas dukungan, semangat, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis, serta kesabaran dalam menghadapi penulis selama ini.
7. Kepada diri saya sendiri, Riska Septi Yusriana. Terimakasih sudah bertahan, berjuang, dan tidak pernah menyerah sampai di titik ini.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS Ar Rad 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Al Baqarah 286)

“Maka selesaikanlah apa yang sudah kamu mulai.”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Job Engagement* sebagai variabel mediasi di Banoli Klaten**". Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shalallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada :

1. Prof. Dr. H. Triyono, M. Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

3. Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Jarot Prasetyo, S.E., M. Si., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan masukan, bimbingan, serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen, Karyawan dan Staff Fakultas Ekonomi beserta petugas perpustakaan pusat Universitas Widya Dharma Klaten.
7. Semua pihak yang berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak. Aamiin.

Klaten, Juli 2024

Penulis

Riska Septi Yusriana

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Alasan Pemilihan Judul.....	5
1.3. Penegasan Judul	6
1.4. Pembatasan Masalah	7
1.5. Perumusan Masalah	7
1.6. Tujuan Penelitian	7
1.7. Manfaat Penelitian	8
1.8. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	15
2.3 <i>Job Satisfaction</i>	21
2.4 <i>Job Engagement</i>	27

2.5.	Penelitian Terdahulu	31
2.6.	Rerangka Pemikiran	34
2.7.	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Jenis Penelitian.....	42
3.2	Lokasi Penelitian.....	42
3.3	Populasi dan Sampel	42
3.4	Variabel Penelitian	43
3.5	Sumber Data.....	44
3.6	Metode Pengumpulan Data	45
3.7	Alat Analisis Data	45
3.8	Uji Instrumen Penelitian	45
3.9	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51
3.10	Definisi Operasional.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.2	Analisis Deskriptif	56
4.3	Uji Kualitas Instrumen dan Data.....	67
4.4	Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)	69
4.5	Pengujian Hipotesis.....	81
4.6	Pembahasan.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA		97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	61
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Berdasarkan <i>Perceived Organizational Support</i>	61
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Berdasarkan <i>Job Engagement</i>	63
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Berdasarkan <i>Job Satisfaction</i>	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Outliers <i>Observations Farthest From The Centroid</i>	74
Tabel 4. 15 <i>Notes Fot Model</i>	77
Tabel 4. 16 Menilai <i>Goodnes of Fit</i>	79
Tabel 4. 17 Pengaruh Antar Variabel.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rerangka Pemikiran	34
Gambar 4. 1 Diagram Alur.....	71
Gambar 4. 2 Persamaan Struktural.....	71
Gambar 4. 3 <i>Function Arguments</i>	77
Gambar 4. 4 Kriteria Menilai <i>Goodness of Fit</i>	78
Gambar 4. 5 Uji Sobel Test Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i>	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan Ijin Penelitian	102
Lampiran 2. Kuesioner.....	103
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	105
Lampiran 4. Analisis Identifikasi Responden	113
Lampiran 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	115
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	118
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	119
Lampiran 8. Rerangka Pemikiran	119
Lampiran 9. Persamaan Struktural.....	120
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas.....	120
Lampiran 11. Hasil Uji Outliers.....	121
Lampiran 12. <i>Notes For Model (Default model)</i>	124
Lampiran 13. Kriteria <i>Goodness Of Fit</i>	124
Lampiran 14 Hasil Uji Hipotesis	124
Lampiran 15. Dokumentasi.....	125
Lampiran 16. Cek Plagiasi	126

ABSTRAK

Riska Septi Yusriana, 2021100032 Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Melalui Job Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Banoli Klaten***” Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten.

Tujuan Penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job engagement* di Banoli Klaten, 2) untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* di Banoli Klaten, 3) untuk menguji pengaruh *job engagement* terhadap *job satisfaction* di Banoli Klaten, 4) untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* melalui variabel mediasi *job engagement* di Banoli Klaten.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan wawancara langsung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan Banoli Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : *Perceived Organizational Support* (X) variabel terikat : *Job Satisfaction* (Y) dan variabel intervening : *Job Engagement* (Z). Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi computer For SEM (*Structural Equation Modeling*) AMOS (*Analysis Moment Of Structural*) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, serta ada pengaruh secara positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Job Engagement*.

Kata kunci : *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Job Engagement*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan utama dari suatu perusahaan dalam dunia bisnis adalah memperoleh profit dan tercapainya sebuah keberhasilan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku di semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi yang dapat memanfaatkan sumber daya lain dalam organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan organisasi. Menurut Ardana dkk. (2012:3), Sumber Daya Manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan adil, sehingga memberikan manfaat baik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat secara keseluruhan. Edison, dkk(2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai

langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan termasuk hal penting yang perlu diperhatikan karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pasti akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan akan menunjukkan sikap yang negative pula terhadap pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan. Deni M (2018:50) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Perusahaan atau organisasi bisa memberikan dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) terhadap karyawan untuk menghasilkan kepuasan kerja. *Perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli dan menghargai kesejahteraan karyawan atau tidak (Paille dan Bourdeau, 2010). Jika karyawan merasakan dukungan organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja ke arah lebih baik. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi tentu akan memberikan kontribusi aktif untuk terus berusaha

memenuhi tujuan sebuah organisasi (Onyeka & Onuoha, 2021). Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan dapat mencerminkan rasa peduli dan seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai akan memicu dirinya untuk lebih semangat dan bekerja secara positif untuk perusahaan tersebut. Karyawan juga akan menyatukan dirinya dan keanggotaannya kedalam anggota organisasi dan akan memiliki persepsi yang positif pula terhadap organisasi tersebut. Hal ini juga bisa membuat karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap dirinya sendiri dan berusaha untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Job engagement didefinisikan sebagai Keterikatan karyawan dalam pekerjaannya, dimana seorang karyawan mampu berkomitmen dengan organisasinya baik secara emosional maupun intelektual. “*Job engagement* merupakan Keterikatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya” (Robbins dan Judge, 2015:48). Karyawan yang secara emosional melekat dengan organisasi akan bekerja ekstra diluar perjanjian kerja, sehingga dapat diketahui bahwa *job engagement* merupakan alat untuk membantu organisasi mendapatkan keunggulan kompetitif karyawan, mengingat aspek sumber daya manusia adalah aset yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan berharga jika dikelola serta terlibat dengan benar. Karyawan yang terlibat secara emosional maupun intelektual cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga hal tersebut akan

membantu perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuannya. *Job engagement* dianggap sebagai hubungan antara *perceived organizational support* dan *job satisfaction*. Dengan adanya *perceived organizational support* melalui *job engagement* maka akan muncul *job satisfaction* dari karyawan suatu organisasi atau perusahaan.

Penulis dalam penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Banoli Klaten. Banoli Klaten adalah toko grosir dan bengkel spareparts sepeda motor dan mobil. Banoli Klaten di Jl. Ki Ageng Gribig, Margomulyo, Gergunung, Klaten Utara, Klaten, Jawa Tengah. Banoli menyediakan spareparts ori ataupun imitasi, oli, ban dan kebutuhan suku cadang lainnya untuk kendaraan. Selain melayani pembelian di toko, Banoli juga melayani pengiriman barang untuk pelaku usaha di bidang spareparts. Banoli memiliki karyawan kurang lebih 100 orang.

Berdasarkan study pendahuluan peneliti, terdapat hasil yaitu dukungan organisasi yang terdapat di Banoli sudah cukup bagus, hanya saja disana belum ada dukungan organisasi dalam bentuk promosi jabatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam bekerja, karyawan di Banoli terlihat kurang puas karena kurangnya dukungan dari perusahaan yang berupa promosi jabatan tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan adanya dukungan organisasi tersebut dan Keterikatan kerja karyawan yang dapat menjadi mediasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya Keterikatan kerja sebagai mediasi, maka dukungan organisasi tersebut bisa dirasakan oleh karyawan dengan

maksimal dan kemudian akan menimbulkan kepuasan kerja dari karyawan di Banoli. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Job Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Banoli Klaten**”

1.2. Alasan Pemilihan Judul

Pengambilan judul dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa alasan, antara lain :

1.2.1. Alasan Objektif

Job satisfaction merupakan hal penting yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. *Job satisfaction* dapat dicapai dengan adanya pemberian *perceived organizational support* yang tepat melalui *job engagement*. Dengan demikian penulis ingin menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* melalui *job engagement* sebagai variabel mediasi pada Banoli Klaten.

1.2.2. Alasan Subjektif

- a. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan penulis dalam menyelesaikan studi.
- b. Penulis ingin memahami lebih dalam mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* melalui *job engagement* dalam suatu perusahaan.

- c. Lokasi penelitian yang strategis sehingga menghemat waktu, tenaga dan biaya dalam melakukan penelitian.

1.3. Penegasan Judul

Pengambilan judul dalam skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Melalui Job Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Banoli Klaten***”

memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1.3.1. *Perceived Organizational Support*

Menurut Paille dan Bourdeau, 2010, *Perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli dan menghargai kesejahteraan karyawan atau tidak.

1.3.2. *Job Satisfaction*

Menurut Deni M (2018:50), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

1.3.3. *Job Engagement*

Menurut Robbins dan Judge, 2015:48, *Job engagement* merupakan Keterikatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

1.4. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dukungan organisasi melalui Keterikatan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di Banoli Klaten.

1.5. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job engagement* di Banoli Klaten ?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job satisfaction* di Banoli Klaten ?
3. Apakah *job engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* di Banoli Klaten ?
4. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui variabel mediasi *job engagement* di Banoli Klaten?

1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job engagement* di Banoli Klaten

2. Untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* di Banoli Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh *job engagement* terhadap *job satisfaction* di Banoli Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* melalui variabel mediasi *job engagement* di Banoli Klaten.

1.7. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.7.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dibidang sumber daya manusia khususnya dibidang *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *job engagement*. Dapat juga sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.

1.7.2. Manfaat praktik

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan bisa untuk menambah wawasan dan pengetahuin penulis serta pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan terutama dalam

bidang *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *job engagement*.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang diberikan terhadap karyawannya termasuk dalam hal *perceived organizational support*, *job satisfaction*, serta *job engagement*.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan dan bahan pertimbangan oleh pihak lain yang berkepentingan dalam hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.8. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi beberapa pokok pembahasan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, uji instrument penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Job Satisfaction melalui Job Engagement sebagai variabel mediasi di Banoli Klaten sebagai berikut :

1. Penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Job Engagement di Banoli Klaten, karena parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,764 dan nilai C.R 6,459. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh Perceived Organizational Support maka akan meningkatkan Job Engagement. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) “Perceived Organizational Support (X)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Engagement (Z)” Didukung.
2. Penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Job Satisfaction di Banoli Klaten, karena parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,220 dan nilai C.R 2,411. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh Perceived Organizational Support maka akan meningkatkan Job Satisfaction. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,016 ($p < 0,05$), sehingga (H2) “Perceived Organizational Support (X)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction (Y)” Didukung.

3. Penelitian menunjukkan bahwa Job Engagement memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Job Satisfaction di Banoli Klaten, karena parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,659 dan nilai C.R 6,268. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh Job Engagement maka akan meningkatkan Job Satisfaction. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) “Job Engagement (X)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction (Y)” Didukung.
4. Job Engagement berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction, Karena hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $4.506 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) maka membuktikan bahwa Job Engagement menjadi variabel mediasi pada pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Job Satisfaction. Dengan demikian (H4) yang

menyatakan “Perceived Organizational Support (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction (Y) melalui variabel Intervening Job Engagement (Z)”, didukung.

Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction memiliki pengaruh yang positif dan signifikan di Banoli Klaten serta variabel Job Engagement berperan sebagai media yang memediasi hubungan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

1. Bagi Perusahaan, diperlukan adanya suatu strategi yang lebih bagus untuk meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan bisa lebih nyaman serta berkontribusi lebih baik lagi di Banoli Klaten.
2. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya untuk memperluas penelitian yang akan dilakukan sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu sebaiknya peneliti menambah jumlah variabel mengingat penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dependen saja, sehingga informasi yang didapatkan semakin lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). STATICTICAL MEDIATION ANALYSIS USING THE SOBEL TEST AND HAYES SPSS PROCESS MACRO SOBEL . *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aristiyani, A., Nurdin, M. C. I., Assa, M. M. V., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Anggota Instansi X. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 1188-1199.
- Ayuningtias, H. G., Shabrina, D. N., Prasetio, A. P., & Rahayu, S. (2019). The effect of perceived organizational support and job satisfaction. *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* The, 65(Icebef 2018), 691–696.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* Vol.22, No.3, pp. 309-328.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatip tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Burns, Kelista Lea. (2016). Perceived organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement. *San Jose State University*.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). *The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes*. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259–267.
- Caesens, Gaëtane, Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived Organizational Support and Employees Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 1–46.

- Casimir, G., Ngee Keith Ng, Y., Yuan Wang, K., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(5), 366–385.
- Deni, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. *Jurnal EKOBIS (kajian Ekonomi dan Bisnis)*, 2(1), 47-61.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widayarsi, S. D. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. *Mediapsi*, 1(1), 40-50.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadari Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.
- Hantono, Hironymus Ghodang dab . 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif(Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*,(Medan:PT Penerbit Mitra Grub)
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). *Work engagement: Evolution of The Concept and A New Inventory*. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287.
- Lamidi. 2010. “Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*”. Vol. 10, No. 2, pp.190–200.
- Layantara, I., & Perdhana, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Job Characteristic, Perceived Organizational Support dan Work Environment Terhadap Job Satisfaction dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(8), 3870-3888.
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019, September). The effect of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior. In *Third Padang International Conference On Economics Education, Economics,*

Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019) (pp. 130-135). Atlantis Press.

- Lynn Barden, C. (2018). The correlation between employee engagement and job satisfaction in the social security administration. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 8(9), 1–73.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–12.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 3.
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). *Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi*. In Seminar Nasional Dan Call For Papers. FAKULTAS EKONOMI UNISBANK.
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Work Engagement pada Guru yang Memiliki Sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4.
- Onyeka, O. P., & Onuoha, B. C. (2021). Organizational Support Practices And Employee Engagement Of The Oil And Gas Sector In Nigeria. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 8(10), 21–34.
- Paille and Boudeau. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A Social Exchange Approach. *International journal of Organizational Analysis*. 18(1). pp: 41-58
- Perdhana, M. S. (2022). *Turnitin Mirwan Surya Perdhana, Se, Mm, Ph. D.: Analisis Pengaruh Job Characteristic, Perceived Organizational Support Dan Work Environment Terhadap Job Satisfaction Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P.S., Judge, A.T. 2015. *Perilaku Organisasi*, ed.16 diterjemahkan oleh: Ratna dan Febriella. Jakarta : Salemba Empat.
- Saks, Alan M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resources Management*, 19(1), 116– 131.
- Sarianti, R., Fitria, Y., & Nazara, E. V. (2018). Identifikasi pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(1), 24-32.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021). Employee Engagement : Determinan Dan Dampaknya
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. 2014. "Job crafting and job performance: A longitudinal study." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928.
- Widodo, M. N. A. (2021). *Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai variabel mediator pada karyawan Jawaracorpo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.