

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JUJUR BAROKAH PLASTIK JEPARA**

JURNAL



Oleh :

Nama : Akhmad Shodiqin

No. Mahasiswa : 123 11 526

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JUJUR BAROKAH PLASTIK JEPARA

Nama : Akhmad Shodiqin
NIM : 12311526
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 Juli 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing.



(Drs. Achmad Sobirin, M.B.A., Ph.D., Ak.)

PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JUJUR BAROKAH PLASTIK JEPARA

AKHMAD SHODIQIN

NIM: 123 11 526

12311526@students.uii.ac.id

**Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee attachments, perceptions of organizational support and employee empowerment on the performance of employees of PT Jujur Barokah Plastik Jepara both partially and simultaneously. This research used quantitative methods using primary data obtained from questionnaires. The population of this research was all employees of PT Jujur Barokah Plastik Jepara. This research was a population research, so the sample of the research was all 98 employees of PT Jujur Barokah Plastik Jepara. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Variable employee engagement (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). This means that the higher the employee's attachment, the higher the employee's performance; (2) Variable perception of organizational support (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). This means that the higher the perception of organizational support, the higher the performance of employees; (3) Variable employee empowerment (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y). This means that the better the empowerment of employees, the higher the performance of employees; and (4) Based on the determination coefficient of adjusted R square value of 0.355, which means the independent variable of employee engagement (X1), perceptions of organizational support (X2) and employee empowerment (X3) are able to explain the dependent variable of employee performance (Y) of 35.5%, while the remaining 64.5% is explained by other variables not found in this study, after adjusting for the sample and the dependent variable.

Keywords: employee attachment, perceived organizational support, employee empowerment, employee performance.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara yang berjumlah 108 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel keterikatan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; (2) Variabel persepsi dukungan organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; (3) Variabel pemberdayaan karyawan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan (4) Berdasarkan koefisien determinasi nilai *adjusted R square* sebesar 0,355 yang artinya variabel independen keterikatan karyawan (X_1), persepsi dukungan organisasional (X_2) dan pemberdayaan karyawan (X_3) mampu menjelaskan variable dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 35,5%, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel dependen.

Kata kunci: keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional, pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Industri plastik telah menjadi sorotan Kementerian Perindustrian dengan meningkatkan dan mengoptimalkan beragam upaya guna meningkatkan minat investasi dalam industri mulai dari penguatan struktur manufaktur industri hingga penurunan angka bahan baku impor. Bahkan dengan menciptakan ekosistem usaha yang produktif serta beragam kebijakan terkait yang diluncurkan pemerintah untuk menaikkan angka investasi itu sendiri. Dari pihak Kementerian Perindustrian telah mencoba membangun fasilitas di kawasan industri di luar Jawa. Segala daya pemerintah bersama *stakeholder* terkait dalam upaya peningkatan investasi dalam industri plastik, tak lain karena peranan industri plastik yang mampu berintegrasi dengan sektor industri lain (Jawa Pos Online, 2018).

Sebuah industri yang mampu menyerap 37.327 orang tenaga kerja, lewat 925 perusahaan nasional yang mampu memproduksi hingga 4,68 juta ton per tahun ini. Industri plastik di Indonesia bahkan mampu memenuhi kebutuhan nasional di tahun 2018, sebesar 4,6 juta ton (Jawa Pos Online, 2018). Pemerintah terus berupaya, agar produk plastik lokal mampu menjadi pemegang pasar dominan di tanah air.

Tumbuhnya industri plastik di Indonesia juga mengakibatkan semakin ketatnya persaingan industri plastik. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan sejumlah terobosan guna memenangkan persaingan tersebut. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah meningkatkan SDM yang ada guna mengoptimalkan kinerja karyawan. SDM yang dikelola secara optimal dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Suhartanto dkk., 2018). Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks dan Rotman, 2006). Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, terdapat korelasi positif keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan perusahaannya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Farndale dkk., 2014).

Engagement (keterikatan) merupakan energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Schiemann, 2011). Manfaat dari keterikatan karyawan adalah membangun keberhasilan perusahaan, dengan karyawan sebagai sumber dari kesuksesan tersebut (Siddhanta, dan Roy, 2010). Penelitian Muliawan, Perizade, & Cahyadi (2017) membuktikan korelasi yang berdampak besar pada kinerja karyawan, oleh keterikatan karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan juga akan optimal jika ada dukungan organisasi. Menurut Han (2013), persepsi dukungan organisasi yang dimaksudkan ialah dukungan pihak organisasi pada pekerjaan karyawan yang mampu menumbuhkan persepsi karyawan. Dalam pandangan Kambu (2011), semakin tinggi tingkat persepsi karyawan, dapat memunculkan loyalitas pada karyawan, sebagai wujud balas budi terhadap organisasi. Hal ini diantaranya dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang optimal.

Persepsi dukungan organisasi memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arshadi dan Hayavi, 2013). Persepsi dukungan organisasi adalah balasan perilaku yang diterima berupa kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai atas Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan dan digambarkan sebagai perasaan umum dari karyawan terhadap organisasinya. Hal itu menjelaskan apakah organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Karavardar, 2014). Afzali (2014) mengemukakan, kinerja karyawan berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi, dengan perasaan dihargai oleh organisasi, karyawan tersebut telah menumbuhkan loyalitas sebagai wujud balas budinya. Penelitian Mursidta (2017) membuktikan bahwa *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi), maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan. Hubungan antar personal yang berkelanjutan guna menumbuhkan kepercayaan dan manajemen, disebut juga pemberdayaan (Khan, 1997). Dalam pendapat yang sama, Fadzilah (2006) mengemukakan, memberikan wewenang penyelesaian pekerjaan kepada karyawan, tanpa perlu mendapat otoritas secara eksplisit mampu disebut pemberdayaan karyawan. Setyawan (2017) menambahkan, lewat pemberdayaan mampu meningkatkan kinerja kedua belah

pihak, baik organisasi maupun karyawan itu sendiri. Hasil penelitian Rasjid dan Maramis (2017) menggambarkan pemberdayaan yang mampu berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saat ini PT Jujur Barokah Plastik Jepara juga terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Akan tetapi hal ini tidak mudah mengingat adanya sejumlah kendala seperti keterikatan karyawan yang kurang optimal karena masih ada pegawai yang ingin pindah bekerja di perusahaan yang lebih besar, adanya anggapan karyawan bahwa perusahaan kurang mendukung karyawan serta belum optimalnya upaya pemberdayaan karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang “Pengaruh Keterikatan Karyawan, Persepsi Dukungan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai, 2005: 97). Nilai dari kinerja karyawan, bukan hanya bentuk upaya promosi, tetapi lebih kepada motivasi bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan mereka.

Davis dan Newstrom (2002: 40-41) berpendapat mengenai dua factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor kemampuan yang meliputi: (a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat; dan (b) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
- b. Faktor motivasi yang meliputi: (a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan; (b) Serikat kerja: kebutuhan individu, fisiologi, sosial dan egoistik; dan (c) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

Kinerja seseorang menurut Mondy (2008:347) dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini:

- a. Kuantitas pekerjaan, ialah jumlah pekerjaan, yang mampu karyawan selesaikan
- b. Mutu pekerjaan, ialah kualitas hasil kerja karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaannya
- c. Kemandirian, ialah kecakapan karyawan, terhadap komitmen pekerjaannya
- d. Inisiatif, ialah pertimbangan matang, untuk menerima tanggung jawab
- e. Kemampuan beradaptasi, ialah kecakapan individu dalam bereaksi terhadap kebutuhan dan lingkungan pekerjaan
- f. Kerjasama, ialah kecakapan sosial karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

2. Keterikatan Karyawan

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat.

Indikator pada keterikatan karyawan dijabarkan oleh Schaufeli, et al. (2002), antara lain:

a. *Vigor*

Ialah bentuk semangat individu karyawan, yang mampu, berani dan secara yakin menyelesaikan suatu tugas.

b. *Dedication*

Ialah bentuk kepercayaan diri individu karyawan, yang mengurahkan daya dan upaya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. *Absorption*

Ialah bentuk upaya karyawan, untuk selalu berkonsentrasi dalam upaya menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Persepsi Dukungan Organisasional

Persepsi dukungan organisasional dapat didefinisikan sebagai kontribusi yang diberikan oleh individu kemudian mendapatkan perhatian dan kepedulian dari organisasi tentang kesejahteraan mereka. Teori ini mengartikan mereka percaya bahwa organisasi akan memberikan perhatian dan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kontribusi kinerja yang dilakukan (Eisenberger, dkk., 1986). Kemudian, Robbins (2008) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasional adalah merupakan tingkat sejauh mana individu memiliki keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka yang kemudian peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Eisenberger dan Rhoades (2002) mengatakan bahwa ada 3 indikator persepsi dukungan organisasional sebagai berikut:

a. *Fairness* (Keadilan)

b. *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

c. Penghargaan dan Kondisi Kerja.

4. Pemberdayaan Karyawan

Suwanto dan Prisanca (2011) menjelaskan mengenai pemberdayaan karyawan yaitu hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Setiap karyawan harus mempunyai hubungan yang erat agar menimbulkan suasana kerja yang baik untuk mendapat kepercayaan lebih dari manajemen dan karyawan lainnya. Hubungan itu di landasi dengan keharmonisan dalam lingkungan kerja yang berakibat kepada individual untuk lebih membangun kepercayaan dirinya (Lodjo, 2013). Wahibur Rokhman (2003:123) mengutip Syarafat Khan, menjelaskan bahwa guna memberikan gambaran model mengenai hal ini,

gambar tersebut yakni: *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability* dan *Communication*.

5. Hipotesa Penelitian

Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.
- b. Persepsi dukungan organisasional berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.
- c. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.
- d. Keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek atau objek analisis yang sifatnya akan diteliti oleh peneliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Inferensial

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38582573
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,813
Asymp. Sig. (2-tailed)		,523

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,523 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Analisis terhadap problem multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variante inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang diamati > 10 maka diduga terjadi problem multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,728	,305		2,384	,019		
	X1	,251	,077	,285	3,272	,001	,879	1,138
	X2	,280	,086	,300	3,263	,002	,785	1,274
	X3	,219	,088	,232	2,496	,014	,772	1,295

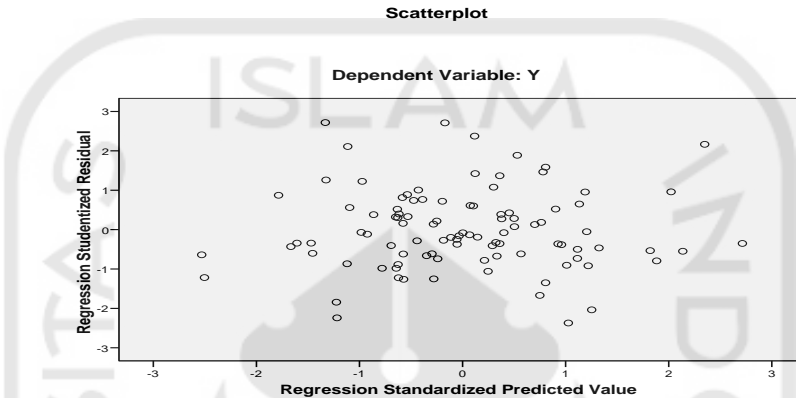
a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X₁ adalah sebesar 0,879 dan 1,138, untuk variabel X₂ adalah sebesar 0,785 dan 1,274, sedangkan untuk

variabel X_3 adalah sebesar 0,772 dan 1,295. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot
(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan gambar di atas titik-titik pada *scatterplot* menyebar di kiri dan di kanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah dan diatas titik 0 pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa data-data kinerja karyawan, keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 23. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Kofisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,355	,39193

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,355 hal ini berarti keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 35,5%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya 64,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,728	,305		2,384	,019
	X1	,251	,077	,285	3,272	,001
	X2	,280	,086	,300	3,263	,002
	X3	,219	,088	,232	2,496	,014

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,728 + 0,251X_1 + 0,280X_2 + 0,219X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,728 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional, dan pemberdayaan karyawan) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,728 satuan.
2. Koefisien variabel keterikatan karyawan (X_1) sebesar 0,251 berarti setiap kenaikan variabel keterikatan karyawan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel persepsi dukungan organisasional (X_2) sebesar 0,280 berarti setiap kenaikan variabel keterikatan karyawan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,280 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien variabel pemberdayaan karyawan (X_3) sebesar 0,219 berarti setiap kenaikan variabel keterikatan karyawan sebesar 1 satuan, maka

kinerja karyawan akan naik sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

b. Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 23. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1) Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,251 juga mendukung bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,280 juga mendukung bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,219 juga mendukung bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,645	3	2,882	18,760	,000 ^a
	Residual	14,440	94	,154		
	Total	23,085	97			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah 2019)

Hasil dari pengujian hipotesis keempat keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H₄) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

3. Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,251 juga mendukung bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila keterikatan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila keterikatan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Muliawan, Perizade, & Cahyadi (2017) maupun Al-dalahmeh dkk. (2018) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Engagement* (keterikatan) merupakan energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Schiemann, 2011). Manfaat dari keterikatan karyawan adalah menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profibilitas (Siddhanta, dan Roy, 2010).

Hasil dari pengujian hipotesis kedua persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,280 juga mendukung bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila persepsi dukungan organisasional meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila persepsi dukungan

organisasional menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mursidta (2017) maupun Riantoko, Sudibya dan Sintaasih (2017) serta Mohamed dan Ali (2015) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa hutang budi dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Kambu et al., 2011). Hal ini diantaranya dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang optimal.

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,219 juga mendukung bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pemberdayaan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila pemberdayaan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rasjid dan Maramis (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya (Fadzilah, 2006). Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh (Setyawan, 2017)

Hasil dari pengujian hipotesis keempat keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan apabila keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan tabel *coefficients*, menunjukkan hasil Model regresi linier berganda telah diuji kelayakan asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas yang hasilnya bahwa model regresi berganda di atas layak untuk memprediksi variabel dependen.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis :
 - a. Variabel keterikatan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
 - b. Variabel persepsi dukungan organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
 - c. Variabel pemberdayaan karyawan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Berdasarkan koefisien determinasi nilai *adjusted R square* sebesar 0,355 yang artinya variabel independen keterikatan karyawan (X_1), persepsi dukungan organisasional (X_2) dan pemberdayaan karyawan (X_3) mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 35,5%, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel dependen.

Saran-saran

1. Bagi PT Jujur Barokah Plastik Jepara, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dalam bekerja menjadi lebih baik lagi serta untuk mempertimbangkan realisasi persepsi dukungan organisasional, peningkatan keterikatan karyawan dan pemberdayaan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan analisis yang lebih mendalam (*in-depth*).

Daftar Pustaka

- Afzali, Ahmad., A.A. Motahari, dan L.H. Shirkouhi. 2014. Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation. *Technical Gazette*. Volume 21. No. 3. Halaman 623-629.
- Arshadi, Nasrin dan Hayavi, Ghazal. 2013. "The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE". *Procedia - Social and Behavioral Science*. Vol.84: pp 739 – 743.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 3, Nomor 1 Januari 2006.
- Farndale, E., Beijer, S., Van Veldhoven, M., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. 2014. Work and organization engagement: Aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 1(2), 157-176.
- Han, Sia Tjun., dkk. 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 14. No. 2. Halaman 109-117.
- Jawa Pos Online. 2018. *Kemenperin: Produksi Plastik Nasional Capai 4,6 Juta Ton*. Diakses dari <https://www.jawapos.com/ekonomi/bisnis/03/05/2018/kemenperin-produksi-plastik-nasional-capai-46-juta-ton/>.
- Kambu, Arius., E.A. Troena, Surachman, dan M. Setiawan. 2012. Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 2. Halaman 262-272.
- Karavardar, Gulsah. 2014. "Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance and Job Embeddedness: A Research on the Fast Food Industry in Istanbul, Turkey". *International Journal of Business and Management*. Vol.9(14): pp 131-139.

- Khan, Sarafat, 1997 *The Key to being a. Leader company; Empowerment*, Journal Personality and Participation.
- Mohamed, S.A. dan Ali, M. 2015. The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 4, April 2015, pg.1-6.
- Muliawan, Y.; Perizade, B. & Cahyadi, A. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XIV No 2, Oktober 2017, hal. 69-78.
- Mursidta, S. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, hal. 1-12.
- Rasjid, E. dan Maramis, D.R.S. 2017. Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Negeri Manado. *Prosiding Sentrinov Tahun 2017 Volume 3 – ISSN: 2477 – 2097*.
- Riantoko, R.; Sudibya, I.G.A.; dan Sintaasih, D.K. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3 (2017): 1145-1176.
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Schiemann, W. A. 2011. *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi* (1st ed.). Jakarta: PPM Manajemen.
- Setyawan, 2017, S. Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional, *Jurnal Akses* Volume 12 Nomor 24 – Oktober 2017, hal. 99-106.
- Siddhanta, A., dan Roy, D. 2010. Employee engagement – Engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research. Online Open Access Publishing platform for Management Research*, 1(1).

Suhartanto, D.; Dean, D.; Nansuric, R. dan Triyuni, N.N. 2018. "The link between tourism involvement and service performance: Evidence from frontline retail employees," *Journal of Business Research*, vol. 83, pp. 130-137.

