

**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional
terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan
dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi
pada SMK SMTI Yogyakarta**

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Fauzia Azka Ramadhani
Nomor Mahasiswa : 14311316
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

2018

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta

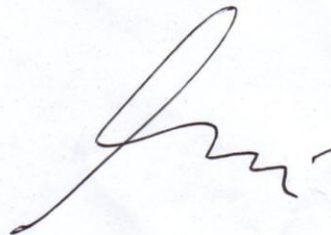
SKRIPSI

Nama : Fauzia Azka Ramadhani
Nomor Induk Mahasiswa : 14311316
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 11 April 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Muafi S.E., M.Si

**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional
terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan
dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi
pada SMK SMTI Yogyakarta**

Fauzia Azka Ramadhani

Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi-Universitas Islam Indonesia

Fauziaazka29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di SMK SMTI Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan sebagai mediasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di SMK SMTI Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah 62 responden yang merupakan guru dan karyawan di SMK SMTI Yogyakarta. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.2.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keterikatan karyawan mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Persepsi dukungan organisasional, Keterikatan karyawan, Komitmen organisasional dan Kinerja karyawan.*

Abstract

This study discusses how perceived organizational support and employee engagement have an effect on organizational commitment and employee performance of SMK SMTI Yogyakarta. The purpose of this study was to examine and analyze the impact of perceived organizational support with the employee engagement as mediation on organizational commitment and employee performance at SMK SMTI Yogyakarta. The sampling technique used a census technique with 62 respondents teacher and employee of SMK SMTI Yogyakarta. The analytical tool used is SmartPLS v.2.0 with SEM (*Structural Equation Modeling*) analysis method.

Finally, results revealed perceived organizational support a positive and significant effect on employee engagement, perceived organizational support a positive and significant impact on organizational commitment, perceived organizational support a positive and significant impact on employee performance, employee engagement proven to mediate the perceived organizational support on organizational commitment, employee engagement proven to mediate the perceived organizational support on employee performance, employee engagement a positive and significant effect on organizational commitment, employee engagement a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Perceived organizational support, employee engagement, organizational commitment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, yang digunakan untuk mengurus relasi kerja, kesehatan, dan keselamatan karyawan serta yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:4). Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar sehingga dapat membuat karyawan merasa puas dan berarti bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia dapat membuat organisasi menjadi lebih unggul serta dapat mencapai tujuan yang ditetapkannya. Pernyataan ini didukung Ahmad (2015) yang menyatakan sumber daya manusia dianggap paling penting karena memungkinkan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan para pesaingnya.

Organisasi perlu menghargai dan mengapresiasi hasil kontribusi kerja yang diberikan karyawan. Selain itu organisasi juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan hal tersebut karyawan akan merasa dihargai. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan employee engagement. Hubungan antara *Perceived organizational support* yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ini diperkuat oleh hasil penelitian Nazir dan Islam (2017), Islam *et al.*, (2015), serta Sharma dan Dhar (2016) yang menyatakan bahwa *Perceived organizational support* memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasional yang mengindikasikan bahwa *perceived organizational support* dapat menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi. Ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya dukungan organisasi akan semakin menumbuhkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, begitupula sebaliknya. Sedangkan pada pernyataan mengenai *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh Nazir dan Islam (2017), Biswas dan Kapil (2017) yang menyatakan: jika *perceived organizational support* yang diberikan oleh organisasi tinggi maka karyawan akan membalasnya dengan memberikan kinerja yang lebih baik. Sedangkan pada pernyataan mengenai *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* diperkuat oleh Nazir dan Islam

(2017) Ahmed dan Nawaz (2015), dan Ahmed *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa jika *perceived organizational support* yang diberikan oleh organisasi tinggi maka keterikatan karyawan pada organisasi juga akan lebih kuat.

Sebagaimana diketahui bahwa komponen utama penggerak organisasi ialah karyawan, sehingga dalam menjalankan roda perputaran organisasi keterlibatan karyawan merupakan hal yang memiliki pengaruh penting. Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk berperan dalam pekerjaannya dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran dalam organisasi. *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi, dan memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009). *Employee engagement* dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara positif. Hubungan antara *employee engagement* dapat mempengaruhi komitmen afektif secara positif diperkuat oleh Nazir dan Islam (2017), Gyensare *et al.*, (2017), serta Ibrahim dan Falasi (2014), yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula. Sedangkan pada *Employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif didukung oleh Nazir dan Islam (2017), Chaurasia dan Shukla (2013), Anitha (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota, di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi (Greenberg & Baron 2003).

Dalam komitmen organisasi terdapat tiga bentuk komitmen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer *et al.*, 1993). Studi menunjukkan bahwa di antara tiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif memiliki korelasi paling kuat dan paling baik dengan hasil organisasi dan karyawan, Gyensare (2017). Hal serupa juga dikatakan oleh Ibrahim (2014) yang menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki kemampuan untuk menunjukkan hasil yang paling konsisten terhadap variabel yang berbeda.

Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaannya (Luthans, 2005). Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang penting karena saat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi optimal maka lebih besar kemungkinan bagi organisasi tersebut dapat mencapai kinerja organisasi yang tinggi, hal ini juga didukung dengan pendapat Anitha (2014) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil finansial atau nonfinansial karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya.

Objek dalam penelitian ini adalah SMK SMTI Yogyakarta yang merupakan salah satu dari 9 (Sembilan) sekolah negeri di bawah kementerian Perindustrian. Tepatnya sekolah ini berada di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Departemen

Perindustrian, dengan atasan langsung Pusat Pendidikan dan Pelatihan Industri (Pusdiklat Industri) yang berkedudukan di Jakarta.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian Nazir dan Islam (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Sedangkan dalam penelitian Islam *et al.*, menemukan bahwa persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian Sharma dan Dhar (2016) menunjukkan hasil hubungan positif antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H1: Terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional.

2.2 Persepsi Dukungan Organisasional dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Biswas dan Kapil (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Penelitian Nazir dan Islam (2017) menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Karatepe (2012) menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun akan lebih besar pengaruhnya apabila melalui kepuasan karier. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H2: Terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan.

2.3 Persepsi Dukungan Organisasional dan Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian Islam, *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional secara signifikan memiliki hubungan dengan keterikatan karyawan. Nazir dan Islam (2017) menunjukkan hasil penelitian: Terdapat pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ahmed *et al.* (2015) memberikan hasil berupa persepsi dukungan organisasional memiliki dampak positif yang kuat terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H3: Terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan.

2.4 Keterikatan Karyawan dan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian Gyensare *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif keterikatan karyawan terhadap komitmen afektif. Ibrahim dan Falasi (2014) mengemukakan hasil penelitian bahwa dalam komitmen organisasional, komitmen afektif ternyata berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan komitmen kontinu terhadap keterikatan karyawan. Penelitian Nazir dan Islam (2017) menunjukkan hasil berupa terdapat pengaruh positif dari keterikatan

karyawan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H4: Terdapat pengaruh positif keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional.

2.5 Keterikatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Chaurasia dan Shukla (2013) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan berhubungan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian dari Nazir dan Islam (2017) menemukan terdapat hubungan yang positif antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H5: Terdapat pengaruh positif keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional melalui Keterikatan Karyawan

Nazir dan Islam (2017) mengemukakan hasil penelitian yang diperolehnya menunjukkan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan. Sementara penelitian Ahmed *et al.* (2015) menyatakan hasil penelitian, yaitu ditemukan adanya pengaruh positif yang kuat persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional dan selain itu ditemukan pula pengaruh positif yang kuat dari persepsi dukungan organisasional terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian Islam (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen afektif dan ditemukan pula pengaruh positif yang kuat dari persepsi dukungan organisasional terhadap keterlibatan karyawan, selain itu ditemukan pula komitmen organisasional memediasi secara parsial antara persepsi dukungan organisasional dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan hubungan tiga variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H6: Keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional yang dirasakan terhadap komitmen organisasional.

2.7 Persepsi Dukungan Organisasional dan Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian Karatepe dan Aga (2016) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan sepenuhnya memediasi pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Nazir dan Islam (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan tersebut dinyatakan dapat dimediasi oleh keterikatan karyawan. Penelitian Karatepe dan Aga (2016) mengemukakan hasil bahwa persepsi dukungan organisasional memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Kapil (2017) mengemukakan hasil

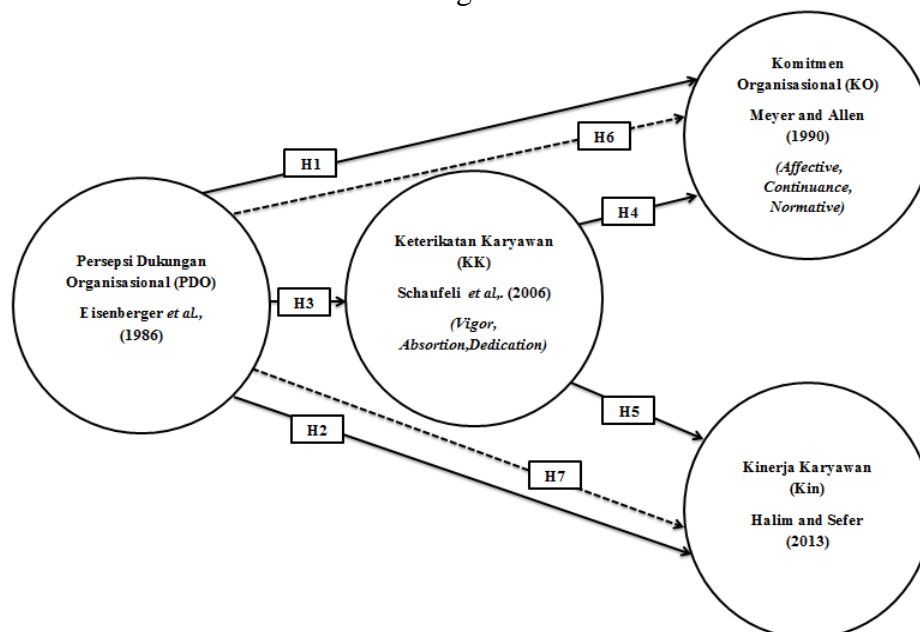
penelitian yaitu dukungan organisasi yang dirasakan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan tiga variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan:

H7: Keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Pikir Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa hubungan antar variabel diantaranya seperti persepsi dukungan organisasional, keterikatan karyawan, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dengan beberapa penelitian terdahulu tersebut peneliti membangun model penelitian berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMK Sekolah Menengah Teknologi Industri Yogyakarta (SMK SMTI Yogyakarta) yang beralamat di Jalan Kusumanegara No.3, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55156. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner yang diisi oleh guru dan karyawan tetap SMK SMTI Yogyakarta. Jumlah populasi guru dan karyawan yang terdapat pada SMK SMTI Yogyakarta adalah sebanyak 62 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dan untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada pada SMK SMTI Yogyakarta yang artinya penelitian ini menggunakan pengambilan data melalui sensus.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yaitu bersumber dari seorang individu (Abdullah, 2015). Data penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari

responden di lapangan dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan dalam bentuk pertanyaan kepada responden dengan menggunakan pernyataan tertulis. Sedangkan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Abdullah, 2015). Data sekunder penelitian ini diambil dari *web site* sekolah. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner. Namun, digunakan juga teknik pengumpulan data melalui wawancara tidak terstruktur untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Kepala SMK SMTI Yogyakarta, Rr. Ening Kaekasiwi, ST,MP.

3.1 Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Eksogen

Persepsi Dukungan Organisasional

Mengacu pada beberapa pengertian mengenai persepsi dukungan organisasional menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa *Perceived Organizational Support (X)* merupakan suatu dukungan yang ditunjukkan oleh suatu organisasi terhadap hal positif yang dikerjakan oleh karyawannya dengan menghargai kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan dan juga mensejahterakan para karyawan sehingga para karyawan merasa memiliki rasa cinta dan tanggung jawab terhadap organisasi tersebut. Pengukuran persepsi dukungan organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Eisenberger *et al.*, (1986) yang menggunakan 36-item survey untuk *Perceived Organizational Support*, namun Eisenberger juga memberikan versi yang lebih pendek dengan meringkasnya menjadi 8-item survey.

3.1.2 Variabel Mediasi

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan (Z) merupakan rasa yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi dengan orientasi yang positif yang memunculkan sikap karyawan yang antusias dalam berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin. Pengukuran keterikatan karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Schaufeli *et al.*, (2008) yang berjumlah 12 pernyataan.

3.1.3 Variabel Endogen

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional (Y1) merupakan suatu rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut, hal ini dilakukan salah satunya dengan menunjukkan kontribusi yang besar terhadap organisasi. Berikut ini merupakan indikator pengukuran komitmen organisasi menurut Allen and Meyer (1990).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y2) adalah suatu hasil kerja yang dimiliki pekerja yang selanjutnya akan dibandingkan dengan kriteria yang ada. Pengukuran

kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pada 6 item yang dikembangkan oleh Halim dan Sefer (2013).

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas

Menurut Creswell (2009:235) Uji validitas dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat apakah seseorang dapat menarik inferensi yang berarti dan berguna dari skor pada instrumen tertentu. Uji validitas dilakukan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan kuesioner yang valid. Kuesioner dapat dikatakan valid jika mampu mengukur yang dibutuhkan serta dapat mengungkap data dari variabel dengan tepat dan terperinci. (Sugiyono, 2014: 121). Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Creswell (2009: 233) Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah nilai item pada instrument yang digunakan dapat konsisten secara internal. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Dalam melakukan pengujian reliabilitas instrument dapat dikatakan reliabel apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.

3.3 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:147) analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan suatu proses yang dilakukan setelah peneliti menerima seluruh data dari responden ataupun sumber data yang lainnya. Kegiatan yang dilakukan saat analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan setiap data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan dalam menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Namun, untuk penelitian yang tidak menggunakan hipotesis langkah terakhir tidak perlu dilakukan.

3.3.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:147) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisis data yang dideskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan baik untuk umum maupun generalisasi.

3.3.2 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

SEM merupakan gabungan dari dua metodologi disiplin ilmu, yaitu perspektif ekonometrika yang dapat digunakan untuk memprediksi dan psychometrika yang dapat digunakan untuk memberikan gambaran suatu konsep model dengan variabel laten yang diukur dengan menggunakan indikator dengan variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015:3)

3.3.3 *Partial Least Square* (PLS)

PLS merupakan sebuah metode analisis data yang kuat tidak mengasumsikan data dengan skala pengukuran tertentu dengan jumlah sample yang kecil. Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori (Ghozali, 2006:18).

Dalam analisis PLS-SEM terdapat dua model yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model* yang dapat digunakan, berikut ini merupakan penjelasannya :

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran yang digunakan dalam penilaian validitas dan reliabilitas model (Jogiyanto dan Abdillah, 2016:57). Dalam *outer model* menunjukkan bahwa indikator memiliki hubungan terhadap variabel latennya.

Pengukuran *outer model* dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel laten yang berdasarkan pada teori substantif. Dalam *inner model* dapat dilihat dengan menggunakan uji *R-Squares*, Q^2 *Predictive Relevance*, *Quality Index* dan *bootstrapping* (uji hipotesis).

4.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas pada penelitian ini dihitung pada item pernyataan dari variabel persepsi dukungan organisasional, keterikatan karyawan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item pernyataan akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasional yang didalamnya terdapat delapan pernyataan, ditemukan terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid, sehingga harus dihapus dari daftar kuisisioner untuk menguji variabel persepsi dukungan organisasional, sehingga butir pertanyaan tersebut tetap dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel persepsi dukungan organisasional.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan untuk variabel keterikatan karyawan terdapat 1 (satu) sampai dengan 12 (duabelas) pernyataan untuk variabel keterikatan karyawan semuanya terbukti valid, sehingga butir pertanyaan tersebut tetap dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel keterikatan karyawan.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasional diatas terdapat 1 (satu) sampai dengan 13 (tigabelas) pernyataan untuk variabel komitmen organisasional ditemukan terdapat dua butir pernyataan yang tidak valid, sehingga harus dihapus dari daftar kuisisioner untuk menguji variabel komitmen organisasional, sehingga butir pertanyaan tersebut tetap dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel komitmen organisasional.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan terdapat 1 (satu) sampai dengan 6 (enam) pernyataan untuk variabel kinerja karyawan semuanya terbukti valid, sehingga butir pertanyaan tersebut tetap dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cornbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1.	Persepsi Dukungan Organisasional	0,618	>0,6	Reliabel
2.	Keterikatan Karyawan	0,922	>0,6	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,922	>0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,814	>0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien *cornbach's alpha* untuk empat variabel yang diuji, memiliki koefisien *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keempat instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan SMK SMTI Yogyakarta yang dimediasi oleh keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner diperoleh sebanyak 62 responden penelitian yaitu karyawan SMK SMTI Yogyakarta. Pembahasan penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian dan pengujian hipotesis dengan analisis SEM menggunakan bantuan program komputer *Smart PLS 2.0*.

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pegawai.

Dalam penelitian ini responden laki-laki maupun perempuan sama banyaknya yaitu masing-masing sebanyak 31 orang (50,0%). Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang ada di SMK SMTI Yogyakarta tidak terlalu terganggu dengan adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Keduanya dapat menjadi karyawan di SMK SMTI Yogyakarta dengan sejumlah

tugas dan pekerjaan yang dalam organisasi. Selanjutnya diperoleh sebagian besar responden sudah berusia antara 51-55 tahun yaitu sebanyak 12 orang (19,4%). Ini menunjukkan karyawan yang ada sudah bekerja cukup lama bila melihat usianya, dengan demikian dapat berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbesar memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 31 orang (50,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di SMK SMTI Yogyakarta sudah memiliki pendidikan formal yang tinggi sehingga akan mempengaruhi cara kerja karyawan yang lebih baik jika dibandingkan jika karyawan tersebut memiliki pendidikan yang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Sarwono dan Soeroso (2011) yang mengatakan bahwa dengan pendidikan tinggi akan menjadikan seseorang lebih mudah dalam mengenali dan menganalisis bermacam kenyataan atau implikasi tindakan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan masa kerja pegawai menunjukkan sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 11 - 15 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 21,0%. Dengan masa kerja yang cukup lama ini tentunya akan menjadikan karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga akan membuat karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik dan dampaknya kinerjanya pun meningkat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan Sarwono dan Soeroso (2011) yang mengatakan bahwa pegawai yang berpengalaman dapat menangani masalah yang terjadi di lapangan dan merupakan prediktor yang kuat dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian di analisis untuk mengetahui persepsi dukungan organisasional, komitmen organisasional, kinerja karyawan dan keterikatan karyawan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval perhitungan sebagai berikut.

Skor maksimum – Skor minimum

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{7 - 1}{7} = 0,857$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.2

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,86	Sangat Rendah Sekali
1,87 s/d 2,73	Sangat Rendah

Lanjutan Tabel 4.2Interval Skala

2,74 s/d 3,60	Rendah
3,61 s/d 4,47	Cukup
4,48 s/d 5,34	Tinggi
5,35 s/d 6,21	Sangat Tinggi
6,22 s/d 7,00	Sangat Tinggi Sekali

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti.

1) Persepsi dukungan organisasional

Dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel persepsi dukungan organisasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan” dengan nilaisebesar 5,63. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Organisasi gagal menghargai usaha ekstra yang saya berikan” dan “Organisasi mengabaikan kepentingan saya saat membuat keputusan yang dapat berpengaruh kepada saya” yang masing-masing dengan nilai sebesar 1,74. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasional adalah sebesar 4,00 yang berada dalam interval (3,61 s/d 4,47) atau dalam kategori cukup. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasional karyawan dalam organisasi dalam kategori cukup tinggi, jika organisasi menginginkan makin tingginya persepsi dukungan organisasional maka organisasi harus menghargai kontribusi yang diberikan oleh para karyawannya.

2) Keterikatan karyawan

Dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel keterikatan karyawan diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai sebesar 5,92. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama” dan “Sulit melepaskan diri dari pekerjaan” dengan nilai sebesar 5,15. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel keterikatan karyawan adalah sebesar 5,67 yang berada dalam interval (5,35 s/d 6,21) atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan SMK SMTI Yogyakarta sudah memiliki keterikatan kerja dengan organisasi sangat tinggi yang tentunya akan mampu menjadi semangat tersendiri dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun dapat menjadi lebih baik.

3) Komitmen organisasional

Dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel komitmen organisasional diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” dengan nilai sebesar 5,47. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Tidak merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi” dengan nilai sebesar 2,91. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 4,57 yang berada dalam interval (4,48 s/d

5,34) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya komitmen organisasional dari para karyawan yang bekerja di SMK SMTI Yogyakarta, tingginya komitmen ini akan membuat karyawan menghabiskan karirnya dalam organisasi sehingga akan bekerja dengan baik dan kinerjanya juga menjadi baik.

4) Kinerja Karyawan

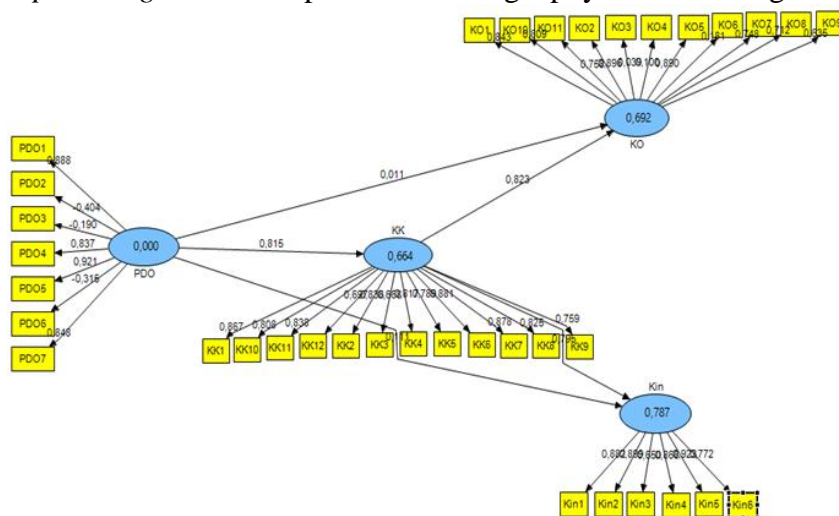
Dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Dapat mempelajari hal baru saat mengerjakan pekerjaan dalam organisasi” dan “Pekerjaan yang dilakukan patut untuk dilakukan” dengan nilai sebesar 5,76. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan karyawan yang berkualitas” dan “Tidak semua orang dapat melakukannya” dengan nilai sebesar 5,23. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kinerja adalah sebesar 5,64 yang berada dalam interval (5,35 s/d 6,21) atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada SMK SMTI Yogyakarta sudah tergolong sangat tinggi. Tingginya kinerja karyawan ini antara lain dapat ditunjukkan dengan karyawan yang dapat mempelajari hal baru saat mengerjakan pekerjaan dalam organisasi dan pekerjaan yang dilakukan patut untuk dilakukan.

2. Analisis Data

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance* dengan keunggulan tidak memerlukan banyak asumsi Alat bantu yang dipergunakan untuk mengestimasi model adalah SmartPLS versi 2. Tahap-tahap pengujian dalam pengolahan data menggunakan PLS ini adalah sebagai berikut :

a. Pengukuran Model

Pada pengukuran model ini menunjukkan indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak, hasil pengujian pada *path diagram* model penelitian selengkapnya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Model Awal Path Diagram

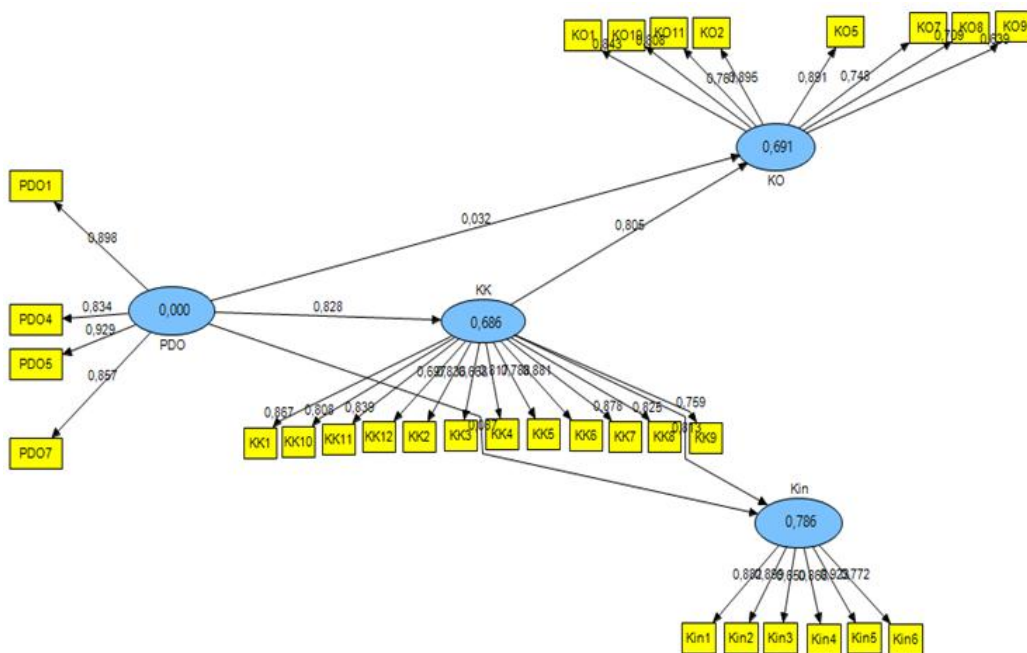
Pada gambar 4.1, konstruk persepsi dukungan organisasional dibentuk atau diukur dengan 7 indikator yaitu PDO 1 sampai dengan PDO 7, selanjutnya konstruk keterikatan karyawan dibentuk dengan 11 indikator yaitu KK1 sampai dengan KK11, konstruk komitmen organisasional dibentuk dengan 11 indikator yaitu KO1 sampai dengan KO11, dan selanjutnya konstruk kinerja karyawan dibentuk dengan 6 indikator yaitu Kin1 sampai dengan Kin 6.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten

Pada pengujian ini digunakan untuk menilai *outer model* yang meliputi *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*, *discriminant validity* diukur dengan nilai *AVE*, dan *composite reliability* atau *CR* untuk mengukur tingkat reliabilitas.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/ indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Berdasarkan hasil *loading* item pada *outer model*, maka masih terdapat beberapa konstruk atau item dari variabel penelitian yang belum memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan tidak valid dikarenakan item tersebut memiliki nilai *loading* di bawah 0,5. Dengan demikian dilakukan pengujian lanjutan sampai diperoleh semua item pada variabel penelitian dinyatakan valid dengan cara tidak mengikutkan item-item yang tidak valid tersebut pada pengujian selanjutnya. Sesuai dengan pengujian selanjutnya maka diperoleh hasil pengujian *path diagram* yang sudah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.2

Model Path Diagram yang Memenuhi Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji *convergent validity - outer loading* yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dikarenakan seluruh item memiliki nilai *loading* di atas 0,5. Dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian valid.

2) Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabelaten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai *avarge variance extracted* (AVE) dengan nilai ($\geq 0,5$). Hasil pengujian *discriminant validity* dengan nilai AVE berikut ini:

Tabel 4.3

Hasil Uji Discriminant Validity – Nilai AVE

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Persepsi dukungan organisasional	0,774981	0,5	Valid
Keterikatan karyawan	0,652607	0,5	Valid
Komitmen organisasional	0,625893	0,5	Valid
Kinerja karyawan	0,701105	0,5	Valid

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) Uji reliabilitas dengan composite reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Nilai batas untuk tingkat reliabilitas diatas 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas - Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Persepsi dukungan organisasional	0,932216	0,7	Reliabel

Lanjutan Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas - *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Keterikatan karyawan	0,957262	0,7	Reliabel
Komitmen organisasional	0,929742	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,932869	0,7	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji reliabilitas dengan *composite reliability* yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

c. Nilai R-Square

Analisis ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen kepada variabel endogennya. Berikut besarnya nilai *R-Square* pada hubungan antara konstruk penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5

Nilai R-Square

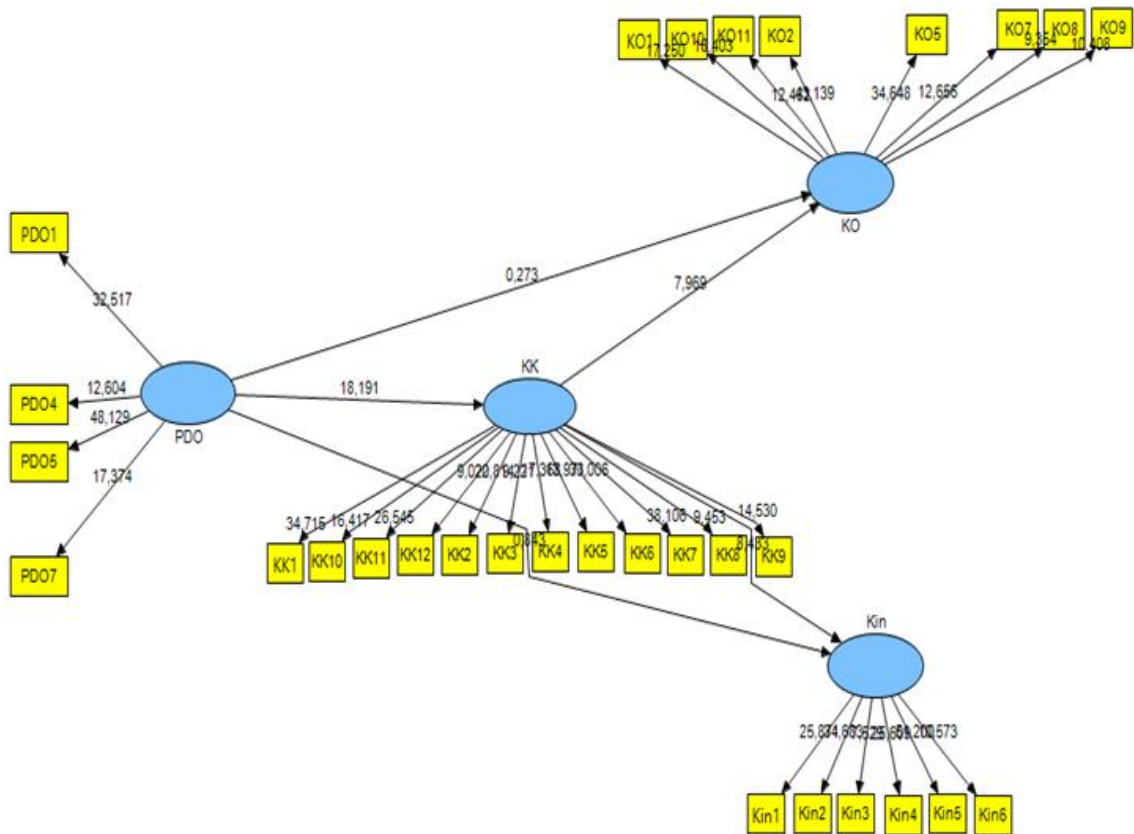
Konstruk	R Square
Persepsi dukungan organisasional	
Keterikatan karyawan	0,686412
Komitmen organisasional	0,691233
Kinerja karyawan	0,785686

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dijelaskan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, diperoleh nilai *R Square* pada konstruk keterikatan karyawan sebesar 0,686412 yang berarti persepsi dukungan organisasional mampu menjelaskan pengaruhnya pada keterikatan karyawan sebesar 68,64%. Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* pada konstruk komitmen organisasional sebesar 0,691233 yang berarti persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan mampu menjelaskan pengaruhnya pada komitmen organisasional sebesar 69,12%. Dan kemudian diperoleh nilai *R Square* pada konstruk kinerja karyawan sebesar 0,785686 yang berarti persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan mampu menjelaskan pengaruhnya pada kinerja karyawan sebesar 78,56%.

d. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis model struktural dapat dilihat pada model di gambar 4.2.



Gambar 4.3

Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan hasil pengujian model struktural hubungan antar variabel penelitian seperti dalam tabel 4.11.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Model Struktural

Hubungan Variabel Penelitian	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
Persepsi dukungan organisasional ->Keterikatan karyawan	0,828500	18,191193	Signifikan
Persepsi dukungan organisasional -> Komitmen organisasional	0,698675	8,799641	Signifikan
Persepsi dukungan organisasional -> Kinerja karyawan	0,760523	15,649540	Signifikan
Keterikatan karyawan -> Komitmen organisasional	0,804748	7,969136	Signifikan
Keterikatan karyawan -> Kinerja karyawan	0,813037	8,433446	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data, 2018.

e. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,698675 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,799641. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($8,799641 > 1,96$), hal ini dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional terbukti.

2) Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,760523 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 15,649540. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($15,649540 > 1,96$), hal ini dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan terbukti.

3) Pengujian hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,828500 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 18,191193. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($18,191193 > 1,96$), hal ini dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan terbukti.

4) Pengujian hipotesis keempat

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,804748 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,969136. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($7,969136 > 1,96$), hal ini dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional terbukti.

5) Pengujian hipotesis kelima

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,804748 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,969136. Dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($7,969136 > 1,96$), hal ini dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

6) Pengujian hipotesis keenam

Pada Tabel 4.17 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keenam yang menganalisis pengaruh keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan sebesar

18,191193 dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional sebesar 7,969136. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional melalui keterikatan karyawan. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional diterima atau terbukti.

7) Pengujian hipotesis ketujuh

Pada Tabel 4.17 dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketujuh yang menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dalam memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kinerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan sebesar 18,191193 dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,433446. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t -statistik sebesar 8,799641 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t -statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,698675 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional terbukti.

Pada analisis diperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga makin positif persepsi karyawan akan membuat mereka ingin tetap tinggal atau mempertahankan pekerjaannya pada organisasi tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari Nazir dan Islam (2017) mengemukakan hasil penelitian yang diperolehnya adalah menunjukkan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan. Penelitian dari Ahmed *et al.* (2015) menyatakan hasil penelitian yaitu ditemukan adanya pengaruh positif yang kuat dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional dan selain itu ditemukan pula pengaruh positif yang

kuat dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian dari Islam (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan terhadap dukungan organisasi terhadap komitmen afektif dan ditemukan pula pengaruh positif yang kuat dari dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat menyatakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasional yang memiliki 7 item diperoleh hasil analisis deskriptif respon penilaian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan” dengan nilai sebesar 5,63. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasional karyawan dalam organisasi dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.10 yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional yang memiliki 11 item diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” dengan nilai sebesar 5,47. Hal ini menunjukkan tingginya komitmen organisasional dari para karyawan yang bekerja di SMK SMTI Yogyakarta, tingginya komitmen ini akan membuat karyawan menghabiskan karirnya dalam organisasi sehingga akan bekerja dengan baik dan kinerjanya juga menjadi baik.

Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka organisasi harus dapat menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Apabila organisasi dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

4.3.2 Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 15,649540 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,760523 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga makin positifnya persepsi karyawan akan menyebabkan makin tingginya kinerja karyawan di SMK SMTI Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga(2016) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan sepenuhnya memediasi pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Karatepe dan Aga (2016) mengemukakan hasil bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Kapil (2017) mengemukakan hasil penelitian yaitu dukungan organisasi yang dirasakan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat menyatakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasional yang memiliki 7 item diperoleh hasil analisis deskriptif respon penilaian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan” dengan nilai sebesar 5,63. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasional karyawan dalam organisasi dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel Tabel 4.11 menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan yang memiliki 6 item pernyataan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator dapat “mempelajari hal baru saat mengerjakan pekerjaan dalam organisasi” dan “pekerjaan yang dilakukan patut untuk dilakukan” dengan nilai sebesar 5,76. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada SMK SMTI Yogyakarta sudah tergolong sangat tinggi. Tingginya kinerja karyawan ini antara lain dapat ditunjukkan dengan karyawan yang dapat mempelajari hal baru saat mengerjakan pekerjaan dalam organisasi dan pekerjaan yang dilakukan patut untuk dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka persepsi dukungan organisasional yang dimiliki oleh karyawan memiliki makna yang positif, apabila organisasi ingin meningkatkan persepsi yang bermakna positif yang dimiliki oleh karyawan organisasi dapat memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

4.3.3 Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 18,191193 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,828500 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga makin positifnya persepsi dukungan organisasional dari para karyawan akan menyebabkan makin tingginya keterikatan karyawan pada organisasi di SMK SMTI Yogyakarta. Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Islam, *et al.*,(2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional secara signifikan memiliki hubungan dengan dengan keterikatan karyawan. Nazir dan Islam (2017) menunjukkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ahmed *et al.* (2015) memberikan hasil berupa persepsi

dukungan organisasional memiliki dampak positif yang kuat terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat menyatakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasional yang memiliki 7 item diperoleh hasil analisis deskriptif respon penilaian nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan” dengan nilai sebesar 5,63. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasional karyawan dalam organisasi dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.9 yang menyatakan bahwa variabel keterikatan karyawan yang memiliki 12 item diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai sebesar 5,92. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan SMK SMTI Yogyakarta sudah memiliki keterikatan kerja dengan organisasi sangat tinggi yang tentunya akan mampu menjadi semangat tersendiri dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun dapat menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka organisasi harus dapat menghargai kontribusi yang diberikan oleh para karyawannya. Hal tersebut dapat dilakukan oleh organisasi dengan menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan seperti dengan memberikan *rewards* kepada karyawan dengan memberikan perasaan diterima dan diakui kepada karyawan, memberikan gaji yang juga terdapat remunerasi dan sertifikasi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

4.3.4 Pengaruh keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional memiliki nilai t-statistik sebesar 7,969136 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,804748. Dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($7,969136 > 1,96$), maka dapat diartikan keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional terbukti.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga dengan makin tingginya keterikatan karyawan pada organisasi mampu meningkatkan komitmennya pada organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Gyensare *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari keterikatan karyawan terhadap komitmen afektif. Ibrahim dan Falasi (2014) mengemukakan hasil penelitian bahwa komitmen afektif ternyata berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan komitmen kontinu kepada keterikatan karyawan. Penelitian Nazir dan Islam (2017) menunjukkan hasil berupa terdapat pengaruh positif dari keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan pada tabel 4.9 yang menyatakan bahwa variabel keterikatan karyawan yang memiliki 12 item diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai sebesar 5,92. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan SMK SMTI Yogyakarta sudah memiliki keterikatan kerja dengan organisasi sangat tinggi yang tentunya akan mampu menjadi semangat tersendiri dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun dapat menjadi lebih baik. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel 4.10 yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional yang memiliki 11 item diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “sangat senang jika dapat menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” dengan nilai sebesar 5,47. Hal ini menunjukkan tingginya komitmen organisasional dari para karyawan yang bekerja di SMK SMTI Yogyakarta, tingginya komitmen ini akan membuat karyawan menghabiskan karirnya dalam organisasi sehingga akan bekerja dengan baik dan kinerjanya juga menjadi baik.

Dengan melihat hal tersebut dapat mengartikan bahwa karyawan SMK SMTI Yogyakarta sudah memiliki keterikatan kerja dengan organisasi pada tingkatan sangat tinggi sehingga karyawan akan mampu memiliki semangat tersendiri dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa bangga dengan apa yang dikerjakan. Karyawan diketahui memiliki harapan yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi hal ini mengindikasikan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan SMK SMTI Yogyakarta tinggi.

Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan akan mengembangkan talenta yang dimiliki secara maksimal saat bekerja agar organisasi dapat berkembang (Gallup Organization, 2004). Oleh karena itu untuk dapat menjaga rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan maka harus dapat membatasi waktu dalam bekerja karena karyawan diketahui tidak dapat bekerja dengan waktu yang lama.

4.3.5 Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 7,969136 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,804748 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tingginya keterikatan karyawan pada organisasi akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan di SMK SMTI Yogyakarta. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Chaurasia dan Shukla(2013) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan berhubungan positif dengan kinerja. Dalam penelitian dari Nazir dan Islam (2017) menemukan terdapat hubungan yang positif antara

keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.9 yang menyatakan bahwa variabel keterikatan karyawan yang memiliki 12 item diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai sebesar 5,92. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan SMK SMTI Yogyakarta sudah memiliki keterikatan kerja dengan organisasi sangat tinggi yang tentunya akan mampu menjadi semangat tersendiri dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun dapat menjadi lebih baik. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada tabel Tabel 4.11 menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan yang memiliki 6 item pernyataan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator dapat “mempelajari hal baru saat mengerjakan pekerjaan dalam organisasi” dan “pekerjaan yang dilakukan patut untuk dilakukan” dengan nilai sebesar 5,76. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada SMK SMTI Yogyakarta sudah tergolong sangat tinggi. Tingginya kinerja karyawan ini antara lain dapat ditunjukkan dengan karyawan yang dapat mempelajari hal baru saat mengerjakan pekerjaan dalam organisasi dan pekerjaan yang dilakukan patut untuk dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas rasa keterikatan yang dimiliki oleh karyawan SMK SMTI Yogyakarta tergolong dalam kategori tinggi begitupun dengan kinerja karyawan SMK SMTI Yogyakarta. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap organisasi cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Karyawan yang terikat cenderung akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta yang dimiliki secara maksimal dalam bekerja agar organisasi dapat berkembang (Gallup Organization, 2004). Oleh karena itu untuk dapat tetap menjaga agar keterikatan karyawan terhadap organisasi tidak berkurang berdasarkan penelitian yang dilakukan maka lebih baik tidak memforsir jam kerja yang dimiliki oleh karyawan karena hal tersebut dapat dapat menurunkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

4.3.6 Pengaruh keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan uji hipotesis 6 pada tabel 4.17 mendapatkan hasil bahwa pengaruh keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan sebesar 18,191193 dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional sebesar 7,969136. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dikatakan terdapat pengaruh tidak langsung dari persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional melalui keterikatan karyawan. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional diterima atau terbukti.

Pada pengujian ini terbukti bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi pada hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional, dan kontribusi yang diberikan oleh keterikatan karyawan adalah positif sehingga makin tingginya keterikatan karyawan juga akan menyebabkan tingginya komitmen karyawan untuk tetap bekerja didalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Islam (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan terhadap dukungan organisasi terhadap komitmen afektif dan ditemukan pula pengaruh positif yang kuat dari dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan, dan ditemukan pula komitmen organisasional memediasi secara parsial antara persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan.

4.3.7 Pengaruh keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis 7 pada tabel 4.17 mendapatkan hasil bahwa pengaruh keterikatan karyawan dalam memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan sebesar 18,191193 dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,433446. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dikatakan terdapat pengaruh tidak langsung dari persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Maka, hipotesis ketujuh yang menyatakan keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Pada pengujian ini terbukti bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi pada hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan, dan kontribusi yang diberikan oleh keterikatan karyawan adalah positif sehingga makin tingginya keterikatan karyawan akan menyebabkan makin tingginya kinerja karyawan di SMK SMTI Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan penelitian Nazir dan Islam (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dari persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan hubungan tersebut dinyatakan dapat dimediasi oleh keterikatan karyawan.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

4. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
5. Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Keterikatan karyawan mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional.
7. Keterikatan karyawan mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh persepsi dukungan organisasional, keterikatan karyawan, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Selain itu ditemukan bahwa keterikatan karyawan dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis menyampaikan beberapa saran, yaitu:

1. Berdasarkan penilaian kinerja menunjukkan item mengenai pekerjaan yang dilakukan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan tidak semua orang dapat melakukannya mendapatkan penilaian yang terendah, untuk itu sebaiknya organisasi optimis dengan karyawan yang ada bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.
2. Dengan masih adanya karyawan yang tidak merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi maka perlunya organisasi melakukan pendekatan pada karyawan tersebut untuk diberikan pengertian bahwa mereka merupakan bagian penting dalam organisasi dan perusahaan tahu akan pentingnya karyawan dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi.
3. Terbukti bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi, untuk perusahaan penting untuk menjaga keterikatan karyawan pada organisasi. Karena semakin tingginya keterikatan ini mampu menjadikan karyawan semakin berkomitmen dan akan memiliki kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto Hartono. (2016). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ahmed, I., & Nawaz, Muhammad Musarrat. (2015), Antecedents and outcomes of perceived organizational support: a literature survey approach. *Journal of Management Development*. 34(7), 867 – 880.
- Albdour1, Ali A., & Altarawneh, Ikhlas I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal Of Business*, 19(2), 192-212.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Anitha, J. (2014), Determinants of employee engagement and their impact on employee performance *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63(3), 308-323.
- Armstrong, Michael. (2016). *Armstrong's handbook of management and leadership for HR: developing effective people skills for better leadership and management*. Philadelphia. Kogan Page Limited.
- Biswas, S., & Kapil, Kanwal. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*. 36 (5), 696-711.
- Chaurasia, S., & Shukla, Archana. (2013), The influence of leader-member exchange relations on employee engagement and work role performance. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. 16 (4), 465-493
- Creswell, John W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. 87(3), 565–573.
- Eisenberger, R., & Robin Huntington. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1026-1040.

- Greenberg, J., & Robert A. Baron. (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachussets.
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I., & Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gyensare, M.A., Kumedzro, L.E., Sanda A., & Boso, Nathaniel. (2016). Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: the influences of engagement, affective commitment and psychological climate. *African Journal of Economic and Management Studies*. 8(3), 314-337.
- Ibrahim, M., & Falasi S.A. (2014), Employee loyalty and engagement in UAE public sector. *Employee Relations*. 36(5) 562 – 582.
- Islam, T., Ahmed, I., & Nankai, Ungku Norulkamar Bt. U.A. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*. 6(4), 417-431.
- Islam, T, Khan, M.M., Khawaja, F.N., Ahmad, Z. (2017). Nurses reciprocation of perceived organizational support: moderating role of psychological contract Breach. *International Journal of Human Rights in Healthcare*. 10 (2), 123-131.
- J, Anitha. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Kahn, W. A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33, 692-724.
- Karatepe, Osman M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 24(5), 735-752
- Karatepe, Osman., & Aga, M. (2016), The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: the mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*. 34(3) 1-34.
- Kazan, Halim and Gumus, Sefer. (2013). Measurement of Employees' Performance: A State Bank Application. *International Review of Management and Business Research*. 2(2), 429-441.
- Kreitner, R., & Angelo Kinicki (2014). *Organizational Behaviour*. Jakarta. Salemba empat (McGraw-hill)
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Macey, William H., Schneider, Benjamin., Barbera, Karen M., & Young, Scott A. (2015). *Employee Engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage*. United Kingdom. Wiley-Blackwell.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer John P.J.,& Allen N.J. (1990).The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.*Journal of Occupational Psychology*,63, 1-18.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment.*Journal of Vocational Behavior*. 14, 224–247.
- Nazir, O.,& Islam, J.U. (2017), Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement (An empirical check).*South Asian Journal of Business Studies*.6(1), 98-114.
- Rhoades, L., & Robert Eisenberger (2002).*Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*.*Journal of Applied Psychology*. 87(4), 698–714.
- Saks, AlanM. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement.*Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W'B., Bakker, A.B., &Salanova, Marisa. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement*. 66(4),701-716.
- Schaufeli, Wilmar B., Taris, Toon W., & Rhenen, Willem van. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?.*Applied Psychology: An International Review*.57(2), 173–203.
- Sharma, J., & Dhar, Rajib L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff Mediating role of affective commitment.*Job performance of nursing staff*, 45(1), 161-182.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.