

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Pada Perusahaan Induk Outsourcing

Devita Eka Febrianti^{1*}, Khoirur Rozaq²

^{1,2} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

* E-mail: devita.23026@mhs.unesa.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 18-09-2026

Revision: 03-10-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.795

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* pada perusahaan induk *Outsourcing*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh karakteristik hubungan kerja *Outsourcing* yang menempatkan karyawan pada perusahaan pengguna jasa, sementara hubungan administratif tetap berada pada perusahaan induk, sehingga interaksi dengan perusahaan induk menjadi lebih terbatas dan dapat memengaruhi persepsi dukungan organisasi serta keterikatan karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*, sedangkan penelitian yang menguji *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada konteks perusahaan induk *Outsourcing* masih relatif terbatas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori terhadap 100 karyawan *Outsourcing* yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Performance*. Selain itu *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi secara parsial pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci: *Employee Engagement; Employee Performance; Outsourcing; Perceived Organizational Support*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance through Employee Engagement within Outsourcing parent companies. The study is motivated by the nature of Outsourcing employment relationships, wherein employees are stationed at client companies while maintaining administrative ties with the parent company; this arrangement limits interaction with the parent company, potentially influencing perceptions of organizational support and levels of Employee Engagement. Furthermore, prior research has yielded inconsistent findings regarding the impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance, and studies

Acknowledgment

examining Employee Engagement as a mediating variable within the context of Outsourcing parent companies remain relatively limited. A quantitative approach with an explanatory design was employed, involving 100 Outsourcing employees selected via purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results indicate that Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on both Employee Engagement and Employee Performance. Additionally, Employee Engagement was found to have a positive and significant effect on Employee Performance. The study also demonstrates that Employee Engagement partially mediates the effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance.

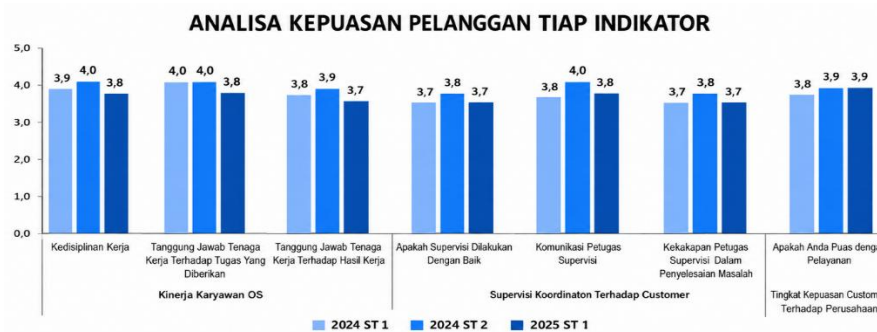
Key word: *Employee Engagement; Employee Performance; Outsourcing; Perceived Organizational Support*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis mendorong perusahaan untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, salah satunya melalui sistem *Outsourcing*. Perusahaan *Outsourcing* merupakan penyedia tenaga kerja atau layanan kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian kerja sama yang telah disepakati, sehingga menciptakan hubungan kerja segitiga, yaitu karyawan bekerja di perusahaan pengguna jasa (klien) namun tetap terikat secara administratif, hukum, dan pengupahan dengan perusahaan induk (Sakirah & Jamaluddin, 2025). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2024 jumlah pegawai di Indonesia mencapai sekitar 56,6 juta orang atau sekitar 39% dari total penduduk yang bekerja, dengan sebagian di antaranya merupakan tenaga kerja *Outsourcing* yang tersebar di berbagai sektor, seperti manufaktur, jasa kebersihan, keamanan, logistik, dan perhotelan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem *Outsourcing* telah menjadi bagian penting dalam dunia kerja Indonesia, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk mendukung produktivitas dan keberhasilan perusahaan (Solih et al., 2024).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami peran *Perceived Organizational Support* (POS) dalam meningkatkan *Employee Performance* pada perusahaan *Outsourcing*. Hubungan kerja yang menempatkan karyawan di perusahaan pengguna jasa menyebabkan interaksi dengan perusahaan induk menjadi lebih terbatas, sehingga berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (Sakirah & Jamaluddin, 2025). Fenomena terkait *Employee Performance* juga didukung oleh data perusahaan yang menunjukkan adanya perubahan penilaian pelanggan terhadap beberapa indikator kinerja tenaga kerja *Outsourcing*.



Gambar 1. Analisa Kepuasan Pelanggan Tiap Indikator

Sumber: Data Perusahaan PT. Swabina Gatra, 2025

Berdasarkan Gambar 1, terlihat adanya fluktuasi penilaian pelanggan terhadap beberapa indikator kinerja tenaga kerja *Outsourcing* antara periode 2024 ST2 dan 2025 ST1, yang menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelaksanaan supervisi masih perlu diperhatikan untuk menjaga konsistensi kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga *Outsourcing* masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan konsistensi kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini berpotensi memengaruhi *Employee Engagement* yang pada akhirnya berdampak pada *Employee Performance* (Rusmita et al., 2022). Oleh karena itu, pengujian hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance* menjadi penting untuk memberikan dasar empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan *Outsourcing* (Sanders et al., 2016).

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Performance*. Penelitian Chaidir et al. (2025), Silva & Lopes (2022), dan Gemilang & Riana (2021) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan yang diberikan organisasi, semakin baik pula kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Agustiningrum (2016), Diana & Frianto (2021), serta Husna & Budiono (2022), yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*. Oleh karena itu, hubungan tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, khususnya pada konteks perusahaan induk *Outsourcing*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* pada karyawan perusahaan induk *Outsourcing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran *Employee Engagement* dalam memediasi hubungan antara

Perceived Organizational Support dan *Employee Performance* pada konteks perusahaan *Outsourcing*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan *Outsourcing* dalam memperkuat dukungan organisasi guna meningkatkan *Employee Engagement* dan *Employee Performance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan struktural antar variabel dalam model penelitian. Variabel yang diteliti meliputi *Perceived Organizational Support* sebagai variabel eksogen, *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, serta *Employee Performance* sebagai variabel endogen (Paramita et al., 2021). Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap indikator yang diteliti.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan *Outsourcing* PT. Swabina Gatra dengan jumlah karyawan *Outsourcing* sebanyak 5.074. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada rumus Slovin sebagaimana dijelaskan Soesana et al., (2023). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian survei yang memiliki populasi relatif besar, dengan tujuan memperoleh jumlah sampel yang representatif sehingga mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel minimum yang diperlukan untuk mewakili populasi dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Menurut Amin et al. (2023), semakin besar jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, maka semakin baik kemampuan hasil penelitian untuk digeneralisasikan serta semakin tinggi tingkat validitasnya. Oleh karena itu, peneliti berhasil mengumpulkan data dari 100 responden yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator yang merujuk pada penelitian terdahulu. Konstruk *Perceived Organizational Support* (POS) terdiri atas 7 indikator yang diadaptasi dari Li et al. (2022), salah satunya tercermin dalam pernyataan “Saya merasa PT. Swabina Gatra memperhatikan tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki.” Selanjutnya, *Employee Engagement* menggunakan 9 indikator yang bersumber dari Schaufeli et al. (2006), dengan salah satu butir pernyataan yaitu “Saya merasa penuh energi saat bekerja.” Adapun *Employee Performance* mencakup 3 indikator yang mengacu pada Salameh-Ayanian et al. (2025), salah satunya dinyatakan melalui pernyataan “Saya mampu mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.”

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Metode ini dipilih untuk menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian. Tahapan analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan pengujian outer model yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian inner model yang mencakup uji *path coefficients* dan *indirect effects*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan *Outsourcing*. Karakteristik demografi dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan karakteristik lain yang relevan.

Tabel 1. Karakteristik Demografi

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	88	88%
	Perempuan	12	12%
Usia	<25 Tahun	21	21%
	25-40 Tahun	38	38%
	>40 Tahun	41	41%
Masa Kerja	<1 Tahun	4	4%
	1-10 Tahun	56	56%
	>10 Tahun	40	40%

Sumber: data diolah (2026)

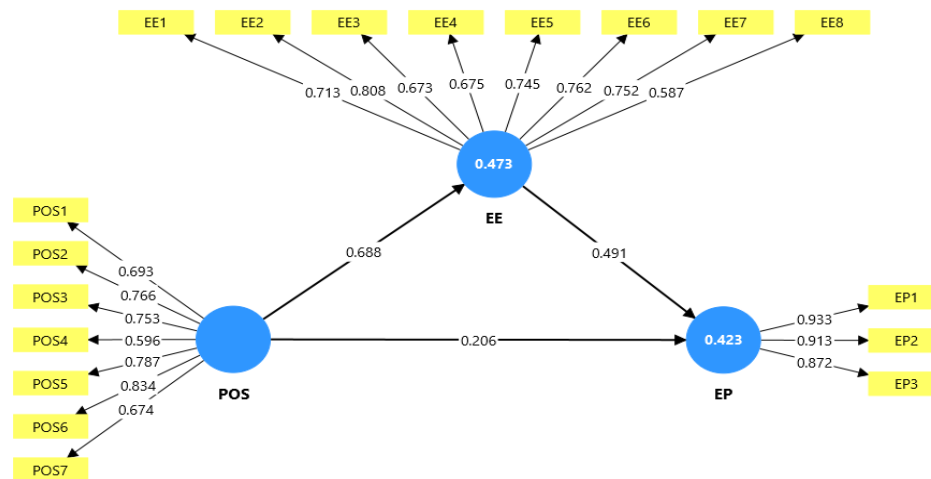
Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88 responden (88%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kategori >40 tahun sebanyak 41 responden (41%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–10 tahun sebanyak 56 responden (56%).

Tahap selanjutnya dilakukan evaluasi model pengukuran (outer model) menggunakan Smart-PLS. Hasil pengujian awal terhadap seluruh indikator penelitian menunjukkan bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,50. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut belum memenuhi kriteria validitas konvergen serta berpotensi memengaruhi kualitas Construct Reliability and Validity pada model secara keseluruhan.

Berdasarkan Gambar 3, evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten. Gambar Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Performance*, dan *Employee Engagement* Sebagian besar berada di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria Convergent Validity (Hair et al., 2017).

Oleh karena itu, dilakukan tindakan eliminasi terhadap satu indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu item EE9. Alasan eliminasi ini dilakukan karena nilai pembebanan yang rendah

tersebut menyebabkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Composte Reliability (CR)* menjadi tidak valid. Sehingga dapat merusak reliabilitas konstruk lainnya. Setelah indikator tersebut dihapus, seluruh nilai outer loading kini berada pada rentang yang diterima dan model memenuhi syarat reliabilitas serta validitas konvergen.



Gambar 3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *outer loading* seluruh indikator berada pada rentang 0,587–0,933. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi *convergent validity*. Nilai AVE pada masing-masing konstruk menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity*, karena seluruh nilai AVE berada di atas 0,50. Nilai kriteria *Fornell–Larcker* dan nilai HTMT beserta nilai AVE untuk setiap konstruk diperoleh dari hasil keluaran aplikasi *SmartPLS* sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Fornell-Larcker Criterion Dan HTMT

Variabel	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	Variabel	HTMT
EE	0,717			EP <-> EE	0.724
EP	0,633	0,906		POS <-> EE	0.814
POS	0,688	0,544	0,733	POS <-> EP	0.603

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 2, nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, sehingga *discriminant validity* model penelitian telah terpenuhi. Selain itu, berdasarkan kriteria HTMT, nilai yang diperoleh pada konstruk *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance* berada di bawah batas 0,90 sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2017), sehingga seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang memadai. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan mengacu

pada nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian.

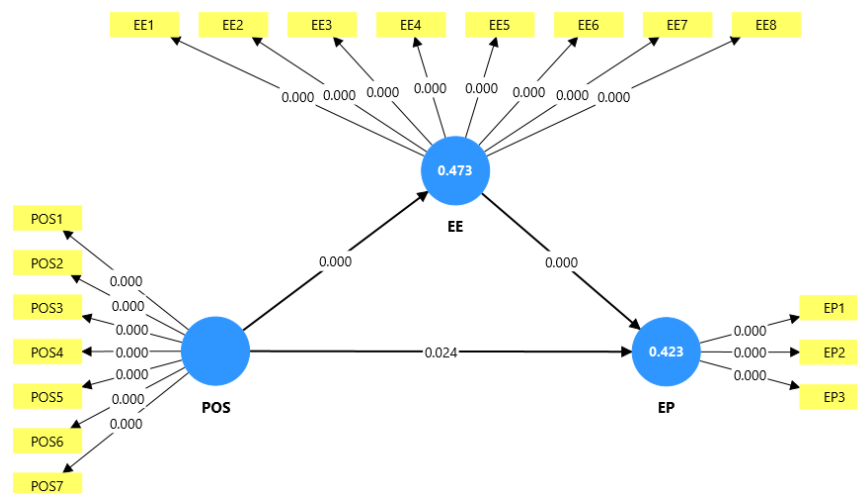
Tabel 3. Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,854	0,889	0,537
<i>Employee Engagement</i>	0,863	0,894	0,515
<i>Employee Performance</i>	0,892	0,932	0,822

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,6 dan Composite Reliability yang memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance* dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan valid, sehingga model pengukuran dianggap layak untuk digunakan pada tahap analisis model struktural (*inner model*).

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat R-square, effect size (f^2), dan pengujian hipotesis.



Gambar 4. Inner Model

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Employee Engagement</i>	0,473	0,467
<i>Employee Performance</i>	0,423	0,411

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Nilai R-square *Employee Engagement* sebesar 0,473, yang menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* mampu menjelaskan variasi *Employee Engagement* sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai R-square *Employee Performance* sebesar 0,423, yang menunjukkan bahwa *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 5. Nilai f-Square

Hubungan	f ²	Keterangan
POS → EP	0,039	Lemah
POS → EE	0,897	Kuat
EE → EP	0,221	Sedang

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hasil pengujian effect size menunjukkan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Performance* memiliki kategori lemah ($f^2 = 0,039$), pengaruh POS terhadap *Employee Engagement* tergolong kuat ($f^2 = 0,897$), sedangkan pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* termasuk kategori sedang ($f^2 = 0,221$). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur Bootstrapping pada SmartPLS dengan mempertimbangkan nilai Original Sample (O), T-Statistics, dan P-Values.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Original Sample	T-Statistics	2,5%	97,5%	P-Values
H1	POS → EP	0,206	2,258	0,053	0,413	0,024
H2	POS → EE	0,688	9,297	0,532	0,820	0,000
H3	EE → EP	0,491	4,385	0,263	0,702	0,000
H4	POS → EP → EE	0,338	4,251	0,191	0,501	0,000

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistik $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, jika kriteria tersebut tidak terpenuhi, maka H_0 diterima. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa H_1 bernilai T-Statistik 2,258, H_2 bernilai T-Statistik 9,297 dan H_3 bernilai T-Statistik 4,385 serta H_4 bernilai T-Statistik 4,251. Secara keseluruhan, hal ini menjelaskan bahwa nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 pada $\alpha = 5\%$, yang berarti keempat hipotesis tersebut dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Employee Performance*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Artinya, semakin tinggi POS maka akan sema-

kin meningkatkan kinerja karyawan di PT. Swabina Gatra. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ratnawati et al. (2021), dengan objek Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Semarang. Yang mana menjelaskan dengan adanya dukungan dari BTN Kantor Cabang Semarang yang semakin besar untuk semua karyawannya, baik dukungan tersebut berupa moral maupun material-nya. Dukungan tersebut meningkatkan kinerja dari setiap karyawan yang bekerja di bank tersebut.

Perceived Organizational Support (POS) yang meningkat dapat meningkatkan *Employee Performance* karena dukungan organisasi membentuk persepsi positif karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, serta memberikan sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, akan muncul rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kewajiban timbal balik untuk memberikan kontribusi terbaik melalui peningkatan kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena mereka memandang organisasi sebagai pihak yang memberikan perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan mereka.

POS yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencurahkan kemampuan, usaha, dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan positif antara organisasi dan karyawan mendorong adanya hubungan timbal balik, di mana karyawan merespons dukungan dan perlakuan baik dari organisasi dengan memberikan kontribusi yang lebih optimal melalui peningkatan kinerja (Arini et al., 2026).

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Employee Engagement*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PT. Swabina Gatra. Artinya, semakin tinggi POS, maka akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Wati & Anisah (2021), dengan objek penelitian di Yayasan Ukhuwah Banjarmasin. Yang mana menjelaskan bahwa semakin tinggi POS maka akan semakin tinggi *Employee Engagement* di Yayasan Ukhuwah Banjarmasin. Begitupun sebaliknya semakin rendah POS maka akan semakin rendah pula *Employee Engagement* di Yayasan Ukhuwah Banjarmasin. Hal ini dapat diartikan bahwa pihak manajemen Yayasan Ukhuwah Banjarmasin hendaknya senantiasa menjaga persepsi baik karyawan mengenai perilaku perusahaan.

Perceived Organizational Support (POS) yang tinggi dapat meningkatkan *Employee Engagement* karena dukungan yang diberikan organisasi membentuk keyakinan karyawan bahwa kontribusi

mereka dihargai, kesejahteraan mereka diperhatikan, dan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh dukungan yang memadai (Sabila & Anugerah Izzati, 2022). Ketika karyawan merasakan perhatian dan penghargaan dari organisasi, mereka cenderung mengembangkan rasa memiliki (*sense of belonging*) serta dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik sebagai bentuk timbal balik. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk terlibat secara lebih emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaannya.

Selain itu, tingginya POS dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif sehingga mendorong karyawan untuk mengerahkan energi, waktu, dan kemampuan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan perspektif *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (2017), hubungan yang positif antara organisasi dan karyawan akan menghasilkan hubungan timbal balik, di mana dukungan dan perlakuan positif dari organisasi dibalas oleh karyawan melalui peningkatan loyalitas, komitmen, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Swabina Gatra. Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui tiga dimensi *Employee Engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mencerminkan tingginya energi dan ketahanan mental karyawan dalam menjalankan pekerjaan, *dedication* menunjukkan antusiasme, kebanggaan, dan keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* menggambarkan kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan larut dalam pekerjaannya (Raniswati & Puspitadewi, 2021). Ketiga dimensi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja dengan energi, antusiasme, dan fokus yang lebih tinggi, sehingga dapat mendukung penyelesaian tugas secara optimal dan meningkatkan *Employee Performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Srie et al. (2021), pada PT. Mandiri Utama Finance yang menunjukkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Dan sejalan juga dengan hasil studi oleh Diana & Frianto (2021), di UD. Zacyndo. Dengan demikian, semakin tinggi keterikatan karyawan yang tercermin melalui energi, dedikasi, dan konsentrasi dalam bekerja, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil tersebut, Hipotesis 3 diterima.

Employee Engagement* Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Performance* pada PT. Swabina Gatra.

Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh langsung POS terhadap *Employee Performance* dan pengaruh tidak langsung POS terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* sama-sama signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*), karena POS dapat meningkatkan *Employee Performance* secara langsung maupun melalui peningkatan *Employee Engagement*. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rusmita et al., (2022), pada PT. Jambi Ekspres Televisi yang menyatakan bahwa melalui keterikatan karyawan hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dan *Employee Engagement*, serta *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Swabina Gatra. Selain itu, *Employee Engagement* terbukti memediasi secara parsial pengaruh POS terhadap *Employee Performance*, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan organisasi melalui penghargaan terhadap kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, serta penyediaan sumber daya yang memadai, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan vigor, dedication, dan absorption karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Employee Performance* dapat dilakukan tidak hanya melalui pemberian dukungan organisasi secara langsung, tetapi juga dengan membangun *Employee Engagement* yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 2012–2225. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17539>
- Amin, Garancang, & Abunawas. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.26618/whw41w62>
- Arini, D. D., Kharismasyah, A. Y., Bagis, F., & Widyaningtyas, D. (2026). Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Tenaga Pendidik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(3), 2815–2829. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (2nd ed.). Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9780203792643>

- Chaidir, J., Zulfikar, T., Aprianti, I., & Millah, F. S. (2025). *Perceived Organizational Support dan Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Komitmen Normatif Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota Serang, Banten. Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 8(2), 155–171. <https://doi.org/10.22441/jdm.v8i2.33222>
- Diana, & Frianto. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Gemilang, I. G. N. B. A., & Riana, I. G. (2021). The Effect of *Perceived Organizational Support* on *Employee Engagement* and *Employee Performance*. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 260–264. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.0503230721>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Husna, R. A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Work Environment terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 648–662. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p648-662>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The Effect of *Perceived Organizational Support* and *Employee Care* on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Paramita, Rizal, & Sulistyan. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Raniswati, & Puspitadewi. (2021). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 61–72. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8n3.p61-72>
- Ratnawati, H., Putranti, D., Al, D., & Mahalalita, A. (2021). Analisis *Perceived Organizational Support* dan budaya kerja terhadap beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bank menuju new normal. *Journal of Business and Banking*, 17, 17–33. <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2507>
- Rhoades, & Eisenberger. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rusmita, I., Amin, S., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100–109. <https://doi.org/10.36441/jamr>
- Sabila, S., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 467–478. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p467-478>
- Sakirah, & Jamaluddin. (2025). Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* Pasca Berlakunya Undang Undang Cipta Kerja. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (JURDIKUM)*, 3(2), 28–33. <https://doi.org/10.59435/jurdikum.v3i2.611>
- Salameh-Ayanian, M., Lakkis, P., Jabbour Al Maalouf, N., & Makki, M. (2025). Leading Through Uncertainty: How Transformational and Transactional Leadership Shape Employee Satisfaction and Performance in Lebanese NGOs. *Administrative Sciences*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/admsci15050172>

- Sanders, D., Willson, G., Susomrith, P., & Dowling, R. (2016). Fly in to work; Fly out to Bali: An exploration of Australian fly-in-fly-out (FIFO) workers leisure travel. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 26, 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2015.11.002>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Silva, A., & Lopes, C. (2022). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of *Perceived Organizational Support* and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 1013–1026. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0020>
- Soesana, Subakti, Karwanto, Fitri, Kuswandi, Sastri, Falani, Aswan, Hasibuan, & Lestari. (2023). *Soesana Metopen Kuantiti* (Karim (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Solih, Friska, Isnawati, & Sitorus. (2024). *keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2024* (Romadhon & Yusuf (eds.)). <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/09/e1d598ff2e31af0983bb011b/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2024.html>
- Srie, R., Maisyuri, I., Ariyanto, E., & Masrijal, I. M. (2021). The Effect Of Vigor, Dedication And Absorption On The *Employee Performance* PT.Mandiri Utama Finance. *DIJMS (Dinasti International Journal Of Management Science)*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4>
- Wati, M. R., & Anisah, H. U. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Dengan Employee Engagament Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Yayasan Ukhuwah Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 142–155. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.25>