

 <https://doi.org/10.57216/pah.v20i2.840>

ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT. PEMBANGKIT LISTRIK NASIONAL (PERSERO) RAYON AMPERA

Eka Agusti Diana¹, Trisninawati²

^{1&2}Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Palembang
e-mail: ekaagusti1234@gmail.com, trisninawati@binadarma.ac.id

Abstract: This research aims to analyze the influence of organizational support and quality of work life on employee performance, with work engagement as a mediating variable at PT. Rayon Ampera National Power Plant (Persero). This research uses a quantitative approach with a survey method involving 117 employees as respondents. Data was collected through questionnaires that measured employee perceptions of organizational support, quality of work life, work engagement, and their performance. Data analysis was carried out using path analysis techniques to test the direct and indirect relationships between these variables. The research results show that organizational support and quality of work life have a significant positive effect on employee performance. In addition, work engagement is proven to be a mediating variable that strengthens the relationship between organizational support and quality of work life and employee performance. The implications of this research emphasize the importance of increasing organizational support and quality of work life to increase work engagement, which in turn will have a positive impact on employee performance. This research provides a theoretical contribution in understanding the mechanism of the relationship between organizational support, quality of work life, and employee performance through work engagement, as well as providing practical recommendations for PT management. National Electricity Generation (Persero) Rayon Ampera in developing strategies to improve employee performance.

Keywords: *Organizational Support; Quality of Work Life; Employee Performance; Work Engagement*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) Rayon Ampera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 117 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja mereka. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya meningkatkan dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memahami mekanisme hubungan antara dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) Rayon Ampera dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Dukungan Organisasi; Kualitas Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Keterlibatan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi sebuah organisasi. Mereka memiliki peran dalam merencanakan dan terlibat dalam berbagai proyek organisasi. Setiap individu

dalam sumber daya manusia membawa pikiran, perasaan, aspirasi, status, dan latar belakang pendidikan yang memengaruhi cara mereka berkontribusi dalam organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh kombinasi kemampuan mereka, motivasi mereka, lingkungan kerja mereka, dan teknologi yang mereka gunakan di tempat kerja (Snell & Bohlander, 2013).

Selain itu, suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih baik jika karyawannya terlibat secara aktif. Karyawan yang terlibat secara aktif memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan idealis melibatkan motivasi dan pengaruh, yang kemudian dapat menghasilkan tempat kerja di mana karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Selain itu, ada pekerja yang tidak memenuhi jadwal kerja perusahaan dan tidak tiba di tempat kerja tepat waktu (Akbar, 2013).

Oleh karena itu, literatur tentang peran keterlibatan kerja kurang. Oleh karena itu, analisis tentang seberapa penting kualitas kehidupan kerja dan bagaimana organisasi mendukung kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi dapat didasarkan pada kesadaran organisasi tentang pentingnya membuat lingkungan kerja yang mendukung secara holistik. Semakin diakui bahwa hal-hal seperti keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan sosial, dan pengakuan adalah faktor penting dalam kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, literatur tentang peran keterlibatan kerja kurang.

Menurut temuan peneliti di PT. PLN (Persero) RAYON AMPERA, masih ada masalah yang menunjukkan kinerja yang buruk bagi karyawan, seperti pekerja yang datang terlambat ke kantor, yang menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kepuasan pelanggan yang rendah, banyak yang mengeluh tentang pelayanan yang lambat, dan kurangnya keterlibatan kerja, yang membuat karyawan merasa tidak terlibat di tempat kerja.

Penelitian ini akan menitikberatkan pada isu-isu yang telah disebutkan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, serta keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) RAYON AMPERA. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan solusi guna meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan populasi karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Ampere yang berlokasi di Jl. Gub H Bastari, 8 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang. Penelitian ini terdiri dari 38 pernyataan dalam sebuah kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin. Kuesioner ini dibagikan kepada para pegawai PT. PLN. Data dikumpulkan dalam satu kesempatan dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 hingga Juli 2024, dengan jumlah responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 117 orang.

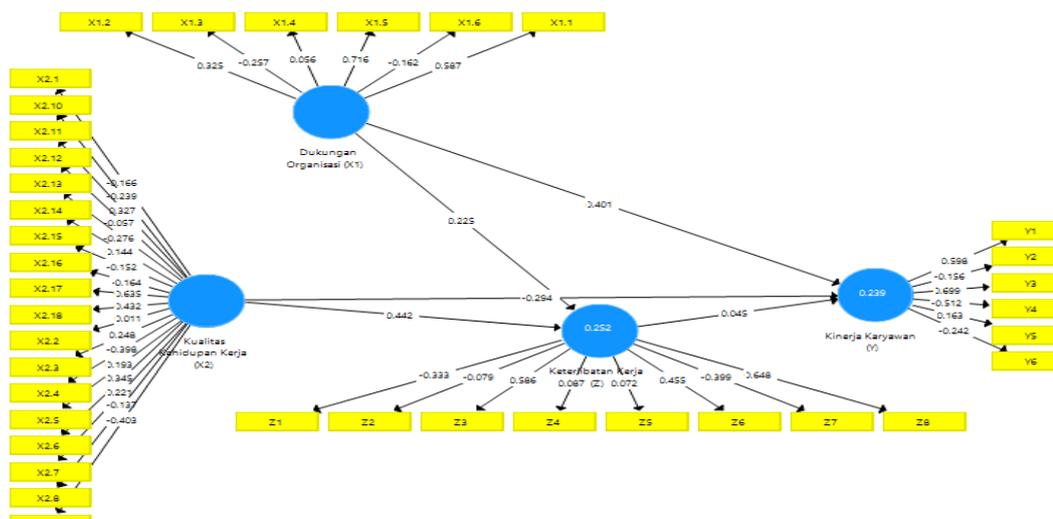
HASIL

Tabel 1. Informasi Responden

Informasi Responden		Frekuensi (n=117)	%
Jenis Kelamin	Laki – laki	101	28,77%
	Perempuan	16	4,56%
Usia	<20 Tahun	34	9,69%
	20 – 30 Tahun	69	19,66%
	30 – 50 Tahun	14	3,99%
Pendidikan	SMA	17	4,84%
	Diploma	34	9,69%

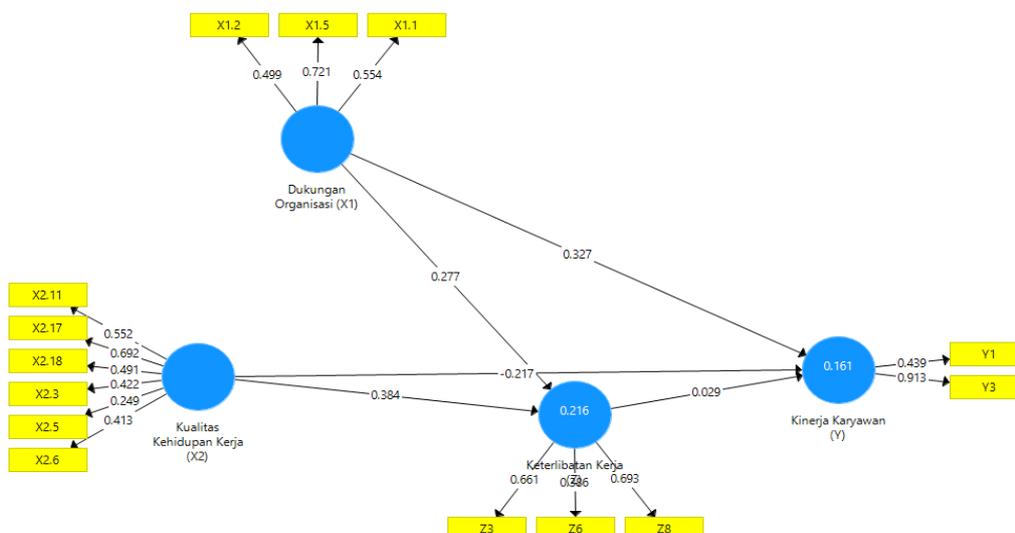
S1	57	16,24%
S2	9	2,56%

Tabel 1 merangkum informasi mengenai responden. Berdasarkan data yang diperoleh, kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dengan jumlah 101 orang, selisih sekitar 28,77%. Data karakteristik usia menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun lebih banyak dibandingkan usia lainnya, dengan 69 responden atau 19,66%. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, dengan 57 orang atau 16,24% dari total responden.



Gambar 1. Hasil Outer Model Sebelum Outlier

Pada penelitian ini dilakukan outlier pada indikator dukungan organisasi yang ke 3,4,6 dan indikator kualitas kehidupan kerja yang ke 1,2,4,7,8,9,10,12,13,14,15,16 sedangkan indikator kinerja karyawan yang ke 2,4,5,6 dan yang terakhir indikator keterlibatan kerja yang ke 1,2,4,5,7. Krena memiliki nilai paling kecil yang menggambarkan variabel latennya dan tidak memenuhi asumsi validitas.



Gambar 2. Hasil Outer Model Setelah Outlier

Penilaian outer model untuk menguji validitas dan reabilitas setelah dilakukan outlier sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil *Outer Model* Setelah *Outlier*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Dukungan Organisasi (X1)	0.620	0.358
Keterlibatan Kerja (Z)	0.610	0.355
Kinerja Karyawan (Y)	0.653	0.513
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.635	0.239

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Hasil analisis *outer model* setelah penanganan outlier ditunjukkan dalam tabel berikut, yang mencakup nilai *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)* untuk masing-masing variabel. Nilai *Composite Reliability* untuk Dukungan Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) telah meningkat dengan masing-masing mencapai 0.620, 0.610, 0.653, dan 0.635. AVE untuk variabel-variabel tersebut juga menunjukkan perbaikan, dengan nilai 0.358 untuk Dukungan Organisasi, 0.355 untuk Keterlibatan Kerja, 0.513 untuk Kinerja Karyawan, dan 0.239 untuk Kualitas Kehidupan Kerja. Hasil ini menunjukkan adanya perbaikan dalam konsistensi indikator dan validitas konstruk setelah penanganan outlier.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

	Dukungan Organisasi (X1)	Keterlibatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)
Dukungan Organisasi (X1)	0.513			
Keterlibatan Kerja (Z)	0.511	0.765		
Kinerja Karyawan (Y)	0.667	0.568	0.722	
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.641	0.597	0.516	0.657

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Dukungan Organisasi (X1)	0.562

Keterlibatan Kerja (Z)	0.584
Kinerja Karyawan (Y)	0.623
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.619

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Hasil Analisis Inner Model

1. Path Coefficient

Tabel 5. Path Coefficient

	Keterlibatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Dukungan Organisasi (X1)	0.525	0.518
Keterlibatan Kerja (Z)		0.631
Kinerja Karyawan (Y)		
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.672	0.694

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

2. Model Fit

Tabel 6. Model fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.627	0.627

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

3. R-Square

Tabel 7. R-Square

Variabel	R Square
Keterlibatan Kerja (Z)	0.552
Kinerja Karyawan (Y)	0.579

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

PEMBAHASAN

H1 : Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang pertama yaitu “H1 : pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan” dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan P value < 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,327.

H2 : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang kedua yaitu “H2 : pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan” dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan P value < 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap

kinerja karyawan positif dan signifikan (H2 diterima). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,217.

H3 : Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Keterlibatan Kerja

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang ketiga yaitu “H3 : pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh keterlibatan kerja” dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan P value < 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh keterlibatan kerja positif tetapi tidak signifikan (H3 tidak berperan). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,277.

H4 : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karawan di mediasi oleh Keterlibatan Kerja

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan yang keempat yaitu “H4: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karawan di mediasi oleh Keterlibatan Kerja” dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan P value < 0.05 berarti model penelitian ini antara pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh keterlibatan kerja positif dan signifikan (H4 berperan). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,384.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dukungan Organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Dukungan Organisasi (X1) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
2. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X2) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
3. Dukungan Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Z). Artinya Dukungan Organisasi (X1) mampu meningkatkan Keterlibatan Kerja (Z). Semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja. Begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi maka semakin rendah pula keterlibatan kerja.
4. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Keterlibatan Kerja (Z). Artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X2) mampu meningkatkan Keterlibatan Kerja (Z). Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja. Begitupun sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterlibatan kerja.
5. Keterlibatan Kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya Keterlibatan Kerja (Z) mampu meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
6. Keterlibatan Kerja (Z) menjadi variabel mediasi dari pengaruh Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (X2) yang hasilnya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

(tidak berperan). Artinya, keterlibatan kerja tidak berperan dalam meningkatkan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

7. Keterlibatan Kerja (Z) menjadi variabel mediasi dari pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan (berperanan). Artinya, dengan menambahkan keterlibatan kerja, maka kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan meningkat.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat mencoba jenis dan pendekatan yang berbeda dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dan menambahkan referensi yang lebih beragam dengan indikator – indikator yang dapat memperkuat pengaruh dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi pada PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) Rayon Ampera.

DAFTAR RUJUKAN

- Bass, Bernard M dan Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership : Second Edition*. London: Lawrence Erlbaum Associate, Inc.
- Gunarto, M., & Cahyawati, D. (2022). Experience Value as a Mediator Variable for Co-Creation Relationship on Alumni Loyalty: Using the SEM-PLS Model Approach. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(1), 46-59.
- Hasibuan, M. I. (2014). Model pembelajaran CTL (contextual teaching and learning). Logaritma: *Jurnal Ilmu-ilmu Pendidikan dan Sains*, 2(01).
- Prasetyo, M. S. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(6), 562-573.
- Prasetyo, R. A. (2016). Peranan BUMDES dalam Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat di Desa Pejambon Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Dialektika*, 11(1), 86-100.
- Rakyat Indonesia (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Snell & Bohlander. (2013). *Managing Human Resources*. 16e South-Western. The moderating role of job resources. *Journal of managerial psychology*, 22(8), 766-786.
- Trisninawati, T., Ariana, S., & Helmi, S. (2023). The Influence of Competence and Non-Work Environment on Loyalty Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. *Integrated Journal of Business and Economics*, 7(3), 578-591.
- Zin, R.M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334.