

## **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAMRI LAMPUNG**

Panji Syahrul Romdoni<sup>(1)</sup> Meilaty Finthariasari<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[meyfintha@umb.ac.id](mailto:meyfintha@umb.ac.id)

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of perceived organizational support and employee engagement on employee performance at Damri Lampung Public Company, both partially and simultaneously. There are several independent variables (x) that will be discussed in this research, including Perceived Organizational Support and Employee Engagement of Damri Lampung Public Company Employees, which are the objects of the research, totaling 148 respondents. In this research, several data analysis techniques were used, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondent responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the results of the multiple linear regression test, the regression equation obtained is as follows: 1. The research results show that the Perceived Organizational Support variable has a significant effect on Employee Performance at Damri Lampung Public Company 2. The research results show that the Employee Engagement variable has a significant effect on Employee Performance at Damri Lampung Public Company, 3. The results of the research show that the Perceived Organizational Support and Employee Engagement variables have a significant effect on Employee Performance at the Damri Lampung Public Company

Keywords: Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Salah satu aspek krusial dalam manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia, yang menjadi sumber daya yang sangat penting. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital, karena manusia merupakan faktor utama yang memainkan peran kunci dalam menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menuntut upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan produktivitas tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Lebih dari itu, pengelolaan sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan atau kegagalan tujuan organisasi atau perusahaan. Meskipun teknologi yang canggih, perkembangan informasi, modal yang cukup, dan bahan yang memadai dapat dimiliki, keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tetap bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tingkat kepercayaan seseorang terhadap penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap kontribusinya, dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraannya, dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi atau Perceived Organizational Support (Prastyo,2020). Apabila sebuah organisasi menghargai setiap kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal ini dapat menghasilkan rasa kepemilikan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Keterikatan ini dapat tercermin dalam kontribusi positif, dedikasi tinggi, dan tingkat loyalitas yang signifikan dari karyawan. Ketika semua aspek tersebut terwujud, kinerja organisasi pun akan meningkat, memudahkan perusahaan dalam mencapai

keberhasilan. Dengan kata lain, jika seorang karyawan merasakan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja, yang membantu memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya, maka persepsi dukungan organisasi tersebut akan mendorong karyawan untuk memberikan balasan sesuai dengan kemampuannya. Salah satu bentuknya adalah melalui tingkat keterikatan karyawan yang akhirnya berdampak positif pada kontribusi kinerja terbaik mereka untuk perusahaan (Prastyo,2020).

Perkembangan terkini dalam manajemen sumber daya manusia menunjukkan arah menuju kapitalisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia diharapkan tidak hanya menjadi elemen pendukung tetapi juga kunci keberhasilan aset suatu organisasi. Keberhasilan aset organisasi secara langsung tergantung pada keterlibatan tinggi karyawan. Hal ini diperlukan agar tercipta keterikatan atau *employee engagement* yang dapat berdampak positif pada kelangsungan organisasi. Sebuah perusahaan tidak dapat beroperasi secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan sesuai dengan visi-misi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian dan investasi yang tepat pada pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan menciptakan tingkat keterikatan karyawan yang optimal (Lia, 2016).

*Employee engagement* berhubungan dengan kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang menunjukkan antusiasme tinggi dalam menjalankan tugas cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Handoyo & Setiawan, 2017). Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cendani & Tjahjaningsih, 2015), yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murniasih & Sudarma, 2016), yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Purnami, 2017) menyoroti *research gap* yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun terdapat peningkatan dalam persepsi dukungan organisasi yang diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun terdapat korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan, pengaruhnya relatif kecil.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra-survei dengan Asisten manager SDM dan umum : Rizal Miftahul sidiq, terkait dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dalam Melaksanakan Tugas belum Aturan Perusahaan, karyawan belum Mencerminkan Kesadaran Karyawan Terhadap Kewajibannya Untuk Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Perusahaan, lalu Kemandirian Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai *employee engagement* dan *Perceived Organizational Support*, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi terkait dengan sikap dan persepsi karyawan. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai masalah-masalah tersebut, Kurang antusias dalam menerima tugas dari pimpinan: Karyawan merasa kurang termotivasi atau kurang bersemangat ketika menerima tugas atau arahan dari pimpinan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Tidak selalu memiliki kekuatan untuk tetap fokus sampai pekerjaan selesai: Karyawan cenderung kehilangan fokus atau mudah teralihkan selama menjalankan tugas atau proyek. Kurangnya ketekunan dalam menyelesaikan tugas dapat menghambat kemajuan pekerjaan dan mengurangi efisiensi.

Kurang tekun dalam menghadapi pekerjaan sulit: Karyawan mungkin kurang memiliki keterampilan atau motivasi yang cukup untuk menghadapi tugas-tugas yang sulit atau kompleks. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Tidak selalu antusias mengerjakan tugas dari pimpinan:

Karyawan mungkin tidak menunjukkan antusiasme yang konsisten saat menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan oleh pimpinan. Kurangnya motivasi ini dapat mempengaruhi kualitas kerja dan semangat tim secara keseluruhan. Tidak bangga dengan pekerjaan saat ini: Ada karyawan yang tidak merasa bangga atau puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Kurangnya rasa bangga dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Tugas yang diberikan tidak selalu membuka peluang ide baru untuk meningkatkan kinerja: Karyawan mungkin merasa bahwa tugas yang mereka terima tidak memberikan kesempatan untuk berinovasi atau mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan atau kurangnya rasa tantangan dalam pekerjaan. Kurang betah saat menyelesaikan pekerjaan: Karyawan mungkin merasa kurang nyaman atau tidak betah saat menyelesaikan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kurangnya dukungan sosial dapat berkontribusi pada perasaan ini. Tidak selalu totalitas dan senang saat melaksanakan tugas: Karyawan mungkin tidak selalu menunjukkan totalitas atau kegembiraan saat menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan motivasi mereka dalam mencapai hasil yang optimal.

Dalam rangka meningkatkan *employee engagement* dan *Perceived Organizational Support*, perlu dilakukan langkah-langkah seperti meningkatkan komunikasi dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, memberikan peluang pengembangan diri, mengakui dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Damri Lampung”.

## METODE

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Damri Lampung sebanyak 234 Karyawan.

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan Damri Cabang Lampung**

NO	Posisi Karyawan	Jumlah
1	Divisi Usaha	171
2	Divisi teknik	38
3	Divisi Keungan SDM dan umum	24
4	GM	1
Total		234

**Sumber:Perum Damri, 2024**

## **Sampel**

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada penerapan rumus Slovin, sebuah formula yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal ketika perilaku suatu populasi belum diketahui secara pasti, seperti yang dijelaskan oleh Aloysius et al. (2021). Rumus Slovin memperhitungkan tingkat kesalahan sebagai parameter kunci dalam menentukan ukuran sampel. Semakin besar tingkat kesalahan yang diizinkan, semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran

Populasi Perusahaan Umum Damri lampung berjumlah 234 karyawan. maka peneliti menggunakan rumus slovin untuk penentuan sampel,

$$\text{Sampel} = 234 / (1 + (234 \times 0,0025))$$

$$\text{Sampel} = 234 / (1 + 0,585)$$

$$\text{Sampel} = 234 / 1,585$$

$$\text{Sampel} = 147,63 (148)$$

Jika dibulatkan, maka jumlah sampel minimal dari 234 populasi dengan margin error 5% adalah 148 orang. Maka, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 148 orang.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam suatu penelitian diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat juga. Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti: kuisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan dari beberapa metode tersebut.

## **Analisis Data**

Analisis data adalah proses sistematis untuk memahami, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dalam sebuah penelitian atau pengamatan. Tujuan dari analisis data adalah untuk menyederhanakan, menyusun, dan menyajikan data dalam bentuk yang dapat dimengerti, serta mengambil kesimpulan yang valid dan objektif. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

## **HASIL**

### ***Perceived Organizational Support***

Dari hasil analisis didapat nilai rata-rata sebesar 3,75 dalam kategori Baik. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Terdapat Keadilan Strategi Untuk Mendistribusikan Sumber Daya Diantara Karyawan.” ,dengan nilai rata-rata 3,91. Hal ini menandakan bahwa Karyawan Perusahaan Umum Damri lampung diberikan kesempatan yang sama untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,62 dalam kategori Baik meliputi “Kondisi Pekerjaan Mendukung Karyawan Untuk Bekerja Dengan Baik”, pernyataan ini menandakan Karyawan Perusahaan Umum Damri lampung merasa Perceived Organizational Support sudah mereka terima dengan baik, namun perusahaan harus tetap memperhatikan Perceived Organizational Support yang diberikan sesuai dengan Kinerja Karyawan.

### ***Employee Engagement***

Dari hasil analisis didapat nilai rata-rata sebesar 3,65 dalam kategori Baik. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Saya Memiliki Dedication Cenderung Merasa Tertarik

Dan Berkomitmen Secara Emosional Terhadap Pekerjaan Saya.” ,dengan nilai rata-rata 3,79. Hal ini menandakan bahwa Karyawan Perusahaan Umum Damri Lampung berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan demi kemajuan perusahaan. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,57 dalam kategori Baik meliputi “Saya Memiliki Dorongan Untuk Berusaha Sungguh-Sungguh Dalam Melaksanakan Tugas.”, pernyataan ini menandakan kemampuan karyawan Perusahaan Umum Damri Lampung giat dalam pekerjaan mereka karena demi kelancaran tugas ataupun pekerjaan mereka dan perusahaan.

### variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,62 dalam kategori Baik. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Kemandirian Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan” ,dengan nilai rata-rata 3.81. Hal ini menandakan bahwa Karyawan Perusahaan Umum Damri Lampung amanah dengan Perusahaan Umum Damri Lampung. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,5 dalam kategori Baik meliputi “Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Produktif”, pernyataan ini menandakan sebenarnya karyawan sudah melaksanakan kewajiban dengan menjalankan tugas secara produktif.

### Analisis Data Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.615	2.061		2.216	.000
	tP	.197	.089	.181	2.216	.028
	tE	.049	.138	.229	2.355	.023

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Olah Data SPSS

Dari table 4.11 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:  $Y = 14.615 + .197 (X_1) + .049 (X_2)$ . Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta 14.615 mempunyai arti bahwa apabila variabel Perceived Organizational Support ( $X_1$ ) dan Employee Engagement ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap.
2. Koefisien  $X_1$  (Perceived Organizational Support ) sebesar .197 mempunyai arti bahwa apabila turun satu satuan maka nilai *Kinerja Karyawan* akan naik. Dengan asumsi jika variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien  $X_2$  (*Employee Engagement*) sebesar .049 mempunyai arti bahwa apabila *Employee Engagement* naik satu satuan maka nilai *Kinerja Karyawan* akan naik. Dengan asumsi jika variabel ( $X_1$ ) dianggap tetap atau konstant.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.182 <sup>a</sup>	.233	.020	1.449	1.469

a. Predictors: (Constant), tE, tP

b. Dependent Variable: TK

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.233. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ) terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 23,3% Selebihnya ( $100 - 23,3 = 76,7\%$ ) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.615	2.061		2.216	.000
	tP	.197	.089	.181	2.216	.028
	tE	.049	.138	.229	2.355	.023

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.13 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2.216 > 0.67615$ ) dan  $sig < a$  ( $0,028 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* Pada Perusahaan Umum Damri lampung Artinya bahwa, apabila nya menurun maka akan berdampak pada meningkatnya *Kinerja Karyawan*.
2. Variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2.355 > 0.67615$ ) dan  $sig < a$  ( $0,023 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* Pada Perusahaan Umum Damri lampung Hal ini berarti hipotesis diterima.

### Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.481	2	5.240	2.495	.036 <sup>b</sup>
	Residual	304.567	145	2.100		
	Total	315.047	147			

a. Dependent Variable: TK

b. Predictors: (Constant), tE, tP

Sumber: Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu  $0,036 < 0,050$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $2,495 > 2,071974$ ), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Perceived Organizational Support ( $X_1$ ) dan Employee Engagement ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Perceived Organizational Support ( $X_1$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,216 > 0,67615$ ) dan  $sig < a$  ( $0,028 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung Artinya bahwa, apabila nya menurun maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan.

Tingkat kepercayaan seseorang terhadap penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap kontribusinya, dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraannya, dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi atau Perceived Organizational Support (Prastyo,2020). Apabila sebuah organisasi menghargai setiap kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal ini dapat menghasilkan rasa kepemilikan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Keterikatan ini dapat tercermin dalam kontribusi positif, dedikasi tinggi, dan tingkat loyalitas yang signifikan dari karyawan. Ketika semua aspek tersebut terwujud, kinerja organisasi pun akan meningkat, memudahkan perusahaan dalam mencapai keberhasilan.

Dengan kata lain, jika seorang karyawan merasakan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja, yang membantu memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya, maka persepsi dukungan organisasi tersebut akan mendorong karyawan untuk memberikan balasan sesuai dengan kemampuannya. Salah satu bentuknya adalah melalui tingkat keterikatan karyawan yang akhirnya berdampak positif pada kontribusi kinerja terbaik mereka untuk perusahaan (Prastyo,2020).

### Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Employee Engagement ( $X_2$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,355 > 0,67615$ ) dan  $sig < a$  ( $0,023 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung Hal ini berarti hipotesis diterima.

Terdapat yang sejalan diungkapkan oleh Schaufeli & Bakker (2006), yang mendefinisikan employee engagement sebagai keadaan pikiran positif yang tercermin dalam kekuatan energi dan mental saat bekerja (vigor), partisipasi aktif dalam pekerjaan (dedication), dan fokus serta kegembiraan dalam menjalankan tugas (absorption).

Employee engagement berhubungan dengan kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang menunjukkan antusiasme tinggi dalam menjalankan tugas cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Handoyo & Setiawan, 2017). Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cendani & Tjahjaningsih, 2015), yang menunjukkan bahwa employee engagement memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji f, nilai signifikansi Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu  $0,000 < 0,050$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $2.495 > 2.071974$ ), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Perceived Organizational Support ( $X_1$ ) dan Employee Engagement ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung.

Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dan Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murniasih & Sudarma, 2016), yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Purnami, 2017) menyoroti research gap yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun terdapat peningkatan dalam persepsi dukungan organisasi yang diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun terdapat korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan, pengaruhnya relatif kecil.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support dan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Lampung

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariarni Nurmalia dan Wulida Afrianty Tri., (2017), Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 50, No. 4.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kntor Pusat).



- David, Fred R. dan David, Forest R. (2021). *Strategic Management concepts and cases A Competitive Advantage Approach*. Sixteenth Edition. England. Pearson Education Limited.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Fierda, Amalia, G., & Astri, W. (2018). Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Keputusan Pembelian (Studi kasus Chingu Fan cafe Bandung tahun 2018). *Jurnal E-Proceeding Of applied Science*, 1075.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2018) Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi Dela. Semarang: Semarang: BP UNDIP
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoyo dan Roy Setiawan 2017 Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata, *Manajemen* vol.5 no.1
- Hasibuan malayu (2002) manajemen sumber daya manusia dasar dan kunci keberhasilan. Jakarta: Haji Mas Agung, cetakan ke dua
- Irham Fahmi. 2019. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Pundi* 3(1):62–81. doi: 10.31575/jp.v3i1.141.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Meuthia, F., & Ulfa, C. (2013). Pengaruh semangat kerja terhadap employee engagement pada PT. Perkebunan X. *Psikologia*, 12(3), 134-152.
- Mujiasih, E. (2016 April). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Psikologi Undip*, 14(1).
- Neves, & Eisenberger. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 Iss 2 pp.
- Nurmalina, S.Sathyannarayana, Sudhindra Garghesha, Lakshmi Bellave. (2017). Determinants of Employee Engagement in Indian IT Sector. *Singaporean Journal of BuSineSS economicS, and management StudieS (SJBem)*, 5(6), 8-28.
- Prasetyo, P. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 273–285.

- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Robbin, Stephen P dan Judge, Timothy A (2016). perilaku organisasi. Jakarta: salemba empat
- Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Bandung: Alfabeta.