

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *WORK*
ENGAGEMENT DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT***

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Meraih Gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Lesly Chamelia Masitaningrum

20402300241

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2025

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *WORK*
ENGAGEMENT DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT***
TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Meraih Gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Lesly Chamelia Masitaningrum

20402300241

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul :

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *WORK ENGAGEMENT*
DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT***

Disusun Oleh :

Nama : Lesly Chamelia Masitaningrum

NIM : 20402300241

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing dan sebagainya
dapat diajukan sebelum sidang Ujian Tesis

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Agustus 2025

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *WORK ENGAGEMENT*
DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT***

Disusun Oleh :

LESLY CHAMELIA MASITANINGRUM

NIM : 20402300241

Telah dipertahankan didepan Penguji

Pada tanggal 14 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

Dosen Penguji I

Prof. Hj Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D

NIDN. 0618067501

Dosen Penguji II

Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si

NIDN. 0605106702

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 14 Agustus 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lesly Chamelia Masitaningrum

NIM : 20402300241

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Konsentrasi : MSDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul “Model Peningkatan Kinerja SDM melalui *Work Engagement* dan *Perceived Organization Support*” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 20 Agustus 2025

Yang menyatakan



Lesly Chamelia Masitaningrum

20402300241

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement yang terdiri dari dimensi vigor, dedication, dan absorption serta perceived organizational support terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Timas Suplindo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap dedication dan absorption, namun tidak berpengaruh terhadap vigor. Selanjutnya, dedication berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sedangkan absorption tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan dedikasi dan keterlibatan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, dimensi vigor tidak menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja SDM melalui penguatan dukungan organisasi dan pemahaman mendalam tentang aspek-aspek work engagement.

Kata kunci: *Work Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Perceived Organizational Support, Kinerja SDM*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work engagement, which consists of the dimensions of vigor, dedication, and absorption, and perceived organizational support on human resource performance. The research was conducted on employees of PT Timas Suplindo using a quantitative approach with the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. Data were collected through questionnaires distributed to respondents who met the research criteria.

The findings indicate that POS has a significant positive effect on dedication and absorption but does not significantly affect vigor. Furthermore, dedication has a significant positive impact on human resource performance, while absorption does not show a significant effect. These results suggest that perceived organizational support can enhance employees' dedication and involvement, ultimately improving performance. However, vigor is not identified as a dominant factor influencing employee performance. This study contributes both theoretically and practically by providing insights for organizations to design strategies to improve human resource performance through strengthening organizational support and understanding key aspects of work engagement.

Keywords: Work Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Perceived Organizational Support, Human Resource Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan berkah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan laporan Tesis berjudul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *WORK ENGAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT*”** . Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Magister Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam Tesis ini, saya tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik.
3. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang akan bermanfaat terutama sebagai panduan penyusunan Tesis ini.
4. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam masalah administrasi dan akademik.
5. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Retno Kuncoro A.Md. Tra dan Ibunda Sukorini, S.Pd.I yang selalu menjadi penyemangat penulis, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan Penulis.

6. Fahmi Budi Riyanto, S.M yang telah menjadi patner dan support system penulis. Terimakasih karena sudah bersedia menemani, mendukung, dan berkontribusi dalam penulisan Tesis ini.
7. Byun Baekhyun, Na jaemin, dan EXO yang telah memberikan motivasi melalui karya karyanya dan membuat penulis merasa semangat dalam penulisan Tesis ini.

Saya menyadari bahwa tidak ada pekerjaan yang sempurna dan tidak ada manusia yang sempurna. Sehingga penulis menyadari baik dalam materi maupun tata cara penulisan Tesis ini, masih terdapat kekurangan dan keterbatasan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 29 Juli 2025



Lesly Chamelia Masitaningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	6
1.4 MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II PENDAHULUAN	8
2.1 Kinerja SDM	8
2.2 Vigor.....	13
2.3 Dedication	15
2.4 Absorption.....	17
2.5 Perceived Organization Support	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.6 Model Empirik	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Sumber Data.....	21
3.3 Metode Penelitian.....	21
3.4 Variabel dan Indikator	22
3.5 Populasi dan Sampel	23
3.6 Teknik Analisis.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	32
4.2 DEKRIPSI RESPONDEN	32
4.3 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL	34

4.4 PENGUJIAN MODEL STRUKTURAL (OUTER MODEL)	38
BAB V PENUTUP	65
5.1 KESIMPULAN	65
5.2 SARAN	67
5.3 KETERBATASAN PENELITIAN	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69



BAB I

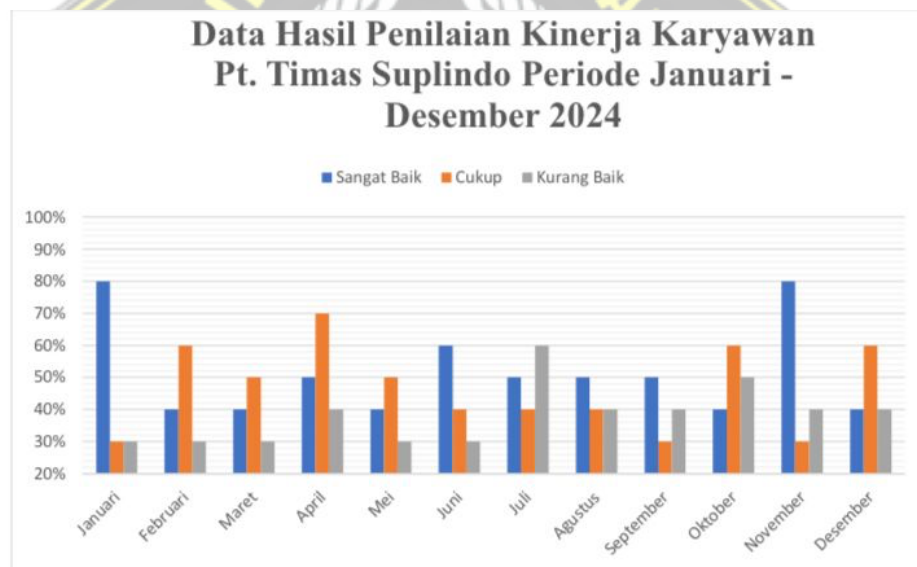
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan di Era **Globalisasi** saat ini dapat berkembang pesat, jika telah mengatasi tantangan yang mereka hadapi seiring dengan perkembangan teknologi. Kondisi Perusahaan yang cepat berubah mendorong para individu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dengan cepat (Artaningsih, 2014; Atmaja, Hanung Eka; Vrawati, 2021). Perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif dan inisiatif dalam menjalankan tugasnya. (Ramadhan, Nabilah; Sembiring, 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengajak sumber daya manusianya untuk berperan aktif dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Mariska, 2018). Pengelolaan sumber daya yang tepat merupakan syarat yang sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu instansi yang perlu diperhatikan, dijaga dan dipelihara dengan baik. Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, supaya pemimpin dan karyawan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain itu, suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan, untuk

mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Harapan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, untuk itu perusahaan harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas pekerja akan menurun (Ajabar, 2020 : 77).

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Timas Suplindo Periode Januari – Desember 2024



Sumber : <https://www.timas.com>

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh Pt Timas Suplindo dalam proyek pemasangan Pipa

sejauh 245km. Menurut Wakil Direktur Pt Timas Suplindo Cindy Saputra, Kinerja karyawan dalam proyek pemasangan pipa dinilai kurang baik karena beberapa faktor seperti malas bekerja, terlambat, istirahat tidak tepat waktu, dan pulang lebih awal. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya selesai lebih cepat, malah tertunda dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain itu, kurangnya fasilitas keselamatan kerja yang mengakibatkan karyawan kurang antusias terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Target yang ditetapkan Pt Timas Suplindo adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan Peneliti di Pt. Timas Suplindo karyawan harus dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menjalankan pekerjaan. **Work engagement** muncul agar karyawan dapat terikat dengan pekerjaan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat lebih merasakan adanya dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*). *Perceived organizational support* berakibat pada meningkatnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kinerja dan meminimalkan perilaku penarikan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kinerja SDM dapat lebih ditingkatkan lagi apabila Dukungan organisasi juga ditingkatkan, agar menambah Semangat kerja Karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja Karyawan.

Selain itu atasan juga dapat mendorong para bawahannya untuk dapat berinovasi dan mencurahkan kreatifitasnya dalam bekerja sehingga dapat memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai tidak perlu selalu menunggu instruksi atasan ketika bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work engagement akan menjadi lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat mengarah ke peningkatan Kinerja SDM (Schaufeli & Bakker, 2024). Karyawan yang menunjukkan Vigor (semangat), Dedication (dedikasi), dan Absorption (penyerapan) dalam pekerjaannya kemungkinan besar mendapati level kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki Work Engagement akan menemukan ketertarikan terhadap pekerjaan, penuh arti dan bertenaga, dan mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kesenangan dan antusiasme (Bakker, A.B. and Demerouti, 2024). Karyawan yang memiliki work engagement tinggi akan semakin menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja sehingga keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin tinggi. (Bakker & Demerouti, 2008). Park *et al.* (2020) menunjukkan bahwa efek langsung dari *perceived organizational* signifikan terhadap Work Engagement. Kim *et al.* (2016) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap work engagement.

Pada penelitian Taibo Chen 2020, menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat menghambat peningkatan kinerja sdm pada suatu organisasi. Dalam penelitian menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif yang

signifikan terhadap kinerja karyawan Awais Qasim (2019). Woocheol Kim (2019), mengatakan bahwa Work engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Masih banyak penelitian yang menunjukkan bahwa work engagement dan perceived organization support dapat berpengaruh terhadap kinerja SDM, hasilnya masih bervariasi dan belum konsisten Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel ini masih perlu dikaji secara lebih mendalam dan komprehensif, khususnya dalam konteks organisasi tertentu, untuk memastikan keefektifan strategi meningkatkan kinerja SDM melalui peningkatan Vigor, dedication, Absorption, dan perceived organization support.

Mengingat masih kurang optimalnya Kinerja SDM pada karyawan, hal ini sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut dan menutupi kekurangan studi terdahulu mengenai pentingnya Work Engagement (Vigor, Dedication, and Absorption), Perceived Organization Support, dan Kinerja SDM yang perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalahnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh Work engagement dan POS Maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui Vigor?
2. Bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui Dedication?
3. Bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui Absorption?
4. Bagaimana Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Vigor ?
5. Bagaimana Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Dedication ?
6. Bagaimana Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Absorption ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis peningkatan Kinerja SDM melalui Vigor
2. Menganalisis peningkatan Kinerja SDM Dedication
3. Menganalisis peningkatan Kinerja SDM Absorption
4. Menganalisis pengaruh Perceived Organization Support terhadap Vigor
5. Menganalisis pengaruh Perceived Organization Support terhadap Dedication
6. Menganalisis pengaruh Perceived Organization Support terhadap Absorption

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang Vigor, Dedication, Absorption, Perceived Organization Support, dan Kinerja SDM Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca yaitu dapat memberikan gambaran tentang Kinerja SDM pada suatu organisasi. Manfaat bagi perusahaan berguna memecahkan masalah berkaitan dengan masih kurangnya Dukungan organisasi dalam meningkatkan Kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM menghabiskan jumlah waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik SDM. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja (karyawan) terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja SDM terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Kinerja SDM didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan memenuhi standar kinerja perusahaan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019: 179; Mohammad, 2020). Atatsi et al. (2019) menemukan bahwa kinerja SDM dapat didefinisikan dalam hal keluaran karyawan, pemenuhan tugas yang diharapkan dalam deskripsi pekerjaan, selain kinerja peran ekstra. Kinerja SDM dipengaruhi oleh berbagai

faktor seperti motivasi karyawan, kepuasan karyawan, serta praktik HRM seperti pelatihan karyawan, kompensasi dan penilaian kinerja (Al-Shormana et al., 2021; Al- Alwan et al., 2020; Alhalalmeh et al. ., 2020; Sandhu et al., 2017), keterikatan karyawan (Al-Abbadi et al., 2021; Bedarkar & Pandita, 2014), serta gaya kepemimpinan seperti gaya partisipatif, dan gaya demokratis (Iqbal et al., 2015). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan (AlHamad et al., 2022; Hameed & Waheed, 2011), dan perilaku kewarganegaraan organisasi, pertukaran Leadermember, pembelajaran tim, dan perilaku kerja inovatif (Boudlaie et al., 2022; Atatsi et al., 2019; Al-Lozi dkk., 2018). Kinerja yang baik juga dapat dicapai dengan kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman serta keseriusan waktu yang sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja SDM penting bagi perusahaan untuk melakukan segala upaya untuk membantu karyawan yang berkinerja rendah. Kinerja adalah diklasifikasikan menjadi lima elemen: Perencanaan, pemantauan, pengembangan, pemeringkatan dan pemberian penghargaan.

Menurut Mitchel dalam (Sedarmayanti, 2017) kinerja SDM dapat diukur melalui: 1) Kualitas kerja; 2) Ketepatan waktu (Ketepatan Waktu); 3) Initiative (inisiatif dalam menyelesaikan tugas); 4) Kapabilitas (Kemampuan menyelesaikan tugas); dan 5) Komunikasi (Kemampuan bekerjasama dengan

pihak lain. Kasmir (2020) mengusulkan 5 indikator, sebagai berikut 1. Jumlah Pekerjaan ; 2. Ketepatan Waktu ; 3. Kehadiran ; 4. Kemampuan Bekerja sama. Dorothea (2022) mengusulkan indikator Kinerja SDM yakni, 1. Motivasi ; 2. Kepemimpinan ; 3. Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan Indikator Kualitas kerja, Ketepatan, Inisiatif (Prakarsa), Kemampuan, dan Komunikasi. Pada Penelitian (Gani, 2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Menurut penelitian Purwanto dkk. (2020) mengungkapkan bahwa ide baru untuk inovasi dihasilkan oleh karyawan. Inovasi individu dalam organisasi disebut dengan perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif merupakan landasan mendasar bagi peningkatan kinerja SDM. Dalam penelitian Hamid Mehmood, Asad Ur Rehman (2022) menyatakan bahwa Perceived Organization Support dan dimensi Work Engagement dapat meningkatkan

2.2 Perceived Organization Support

Menurut Sabir dkk. (2022) mendefinisikan Perceived Organizational Support (POS) sebagai persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Selanjutnya ketika pegawai berada pada situasi yang sulit untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaannya, maka organisasi

dianggap sebagai jaminan dalam memberikan bantuan untuk menenangkan dan peduli terhadap pegawainya dengan memberikan solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Perceived Organizational Support (POS) merupakan dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan dan dapat dipercaya untuk memperlakukan anggota secara adil (Getachew & Zhou, 2018). Perceived Organization Support merupakan keyakinan sumber daya manusia terhadap organisasi mereka, dimana organisasi tersebut memperhatikan kesejahteraan mereka, dengan pekerjaan dan peran kerja mereka. (Andrade & Neves, 2022). Dukungan organisasi dapat mengacu pada sejauh mana karyawan merasakan seberapa besar pimpinan mereka memperhatikan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusinya terhadap organisasi. Menurut (Robbins, 2012), Perceived Organization Support adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut (Wayen, 2011) Perceived Organization Support adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka. Berbeda dengan (Milkovich et al., 2014) yang menyatakan bahwa Perceived Organization Support merupakan tanggung jawab organisasi yang menyatakan komitmen organisasi

terhadap karyawan menyangkut penghargaan atas kinerjanya baik berupa penghargaan langsung atau pengakuan personal. Dapat disimpulkan Perceived Organization Support sebagai tanggapan pembentukan nilai organisasi sebagai kontribusi yang diberikan oleh perusahaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan pada prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Indikator yang diusulkan oleh Pandey, dkk (2019) Penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan Kesejahteraan karyawan. Maisaroh (2022) mengusulkan indikator keinginan memberikan kemanfaatan pada karyawan, kepuasan pada karyawan sebagai anggota organisasi, dan kepuasan pada kinerja karyawan.

Pada Penelitian Frontiers (Chinese Doctors), 2022 menyatakan bahwa perceived Organization Support dapat membantu meningkatkan Work Engagment karyawan dengan dimensi Vigor atau semangat karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Menurut penelitian Jankelová, N., et al. (2021), menyatakan adanya hubungan positif signifikan Perceived Organization Support terhadap Vigor, Dedication, dan Absorption.

H1 : Semakin Baik Perceived Organization Support Maka akan semakin meningkatnya Vigor

H2 : Semakin Baik Perceived Organization Support Maka akan semakin meningkatnya Dedication

H3 : Semakin Baik Perceived Organization Support Maka akan semakin meningkatnya Absorption

2.3 Vigor

Vigor didefinisikan oleh Shirom (2003) mengacu pada kekuatan individu merasa bahwa mereka memiliki kekuatan fisik, energi emosional dan keaktifan kognitif. Definisi ini mengacu pada keadaan afektif yang dikaitkan individu dengan pekerjaan dan tempat kerjanya. Semangat dalam hal ini berfokus pada gagasan memiliki 'energi' di tempat kerja. Vigor diartikan sebagai level energi dan resiliensi tinggi pegawai dan adanya kemauan untuk menginvestasikan tenaga, persistensi dan energik (Schaufeli et al. 2002). Vigor mengacu pada kemauan dan tekad untuk mengerahkan energi dan usaha dalam pekerjaan dan menjadi semangat, ketahanan kerja tinggi, ulet serta gigih ketika menghadapi rintangan. Langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki vigor yaitu dengan memperbanyak reward kepada karyawan yang aktif di perusahaan dan menciptakan tempat kerja yang nyaman untuk meningkatkan ketahanan kerja karyawan. Vigor dapat diukur dengan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang meliputi; tingkat energi karyawan yang tinggi, ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, kemauan untuk

menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, ketekunan karyawan bahkan ketika menghadapi kesulitan (Heri saputrajaya, 2021). Vigor merupakan serangkaian keadaan afektif yang saling berkaitan yang dialami oleh karyawan ditempatnya bekerja, merujuk pada perasaan karyawan yang berkaitan dengan kekuatan fisik, energi emosional, dan aktivitas kognitif. Semangat merupakan salah satu aspek keterikatan karyawan yang menyiratkan tingginya energi karyawan dalam bekerja dan ketahanan mental serta investasi dalam pekerjaan nyata, serta tingkat ketekunan yang tinggi bahkan ketika menghadapi kesulitan.

Pada Penelitian Schaufeli & Bakker (2010) mengusulkan Indikator Vigor (Semangat) Memiliki energi bekerja, Mengerahkan seluruh energi, Merasa bersemangat bekerja, dan Tidak mudah menyerah. Dalam penelitian Lalu Heri, dkk. (2021) vigor dapat diukur dengan tingkat energi karyawan yang tinggi, ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, dan ketekunan karyawan. Menurut penelitian Nitisemito (2015, Laksarini 2018) indikator vigor adalah Produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan ketenangan dalam bekerja. Dalam Jurnal (González-Romá , 2022) vigor dapat diukur dengan tingkat energi tinggi, ketahanan mental saat bekerja, kemauan berusaha keras, tidak mudah Lelah, dan semangat menghadapi tugas

Hasil Penelitian Blume, J. B., et al. (2024). menunjukkan menunjukkan bahwa Vigor mempunyai pengaruh sebesar 83% terhadap kinerja organisasi. Artinya, kekuatan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut penelitian Reig-Botella, A., et al. (2024), vigor mengacu pada ketahanan mental pegawai dalam bekerja, semangat dalam melaksanakan pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi permasalahan. Karena korelasinya positif, berarti karyawan merasa antusias dan termotivasi selama mengerjakan pekerjaannya di perusahaan, hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada sebuah Perusahaan.

H4 : Semakin Baik Vigor (semangat) maka akan semakin Meningkatnya Kinerja SDM

2.4 Dedication

Dedication diartikan sebagai keterlibatan tinggi pegawai yang ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi Saks (2006). Dedikasi ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan (Schaufeli et al. 2002, in Simpson 2022). Dedication mengacu pada konsentrasi penuh dan kegembiraan dalam pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002, 74–75.). Tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dilandasi oleh dedikasi kerja yang dapat mendorong pegawai untuk bertindak secara sengaja dalam memajukan kepentingan organisasi. Di sisi lain, karyawan

yang berdedikasi lebih memahami dan mendukung nilai-nilai perusahaan dan cenderung bekerja ekstra dalam melindungi citra perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang berdedikasi merupakan aset bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa Dedication (dedikasi) Merupakan tingkat keterlibatan emosional dan keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Dedikasi dapat diukur dengan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Demerouti, E. 2023) yang meliputi: sangat terlibat dalam pekerjaan, merasa penting dan bermakna, antusias, menginspirasi, bangga dan menyukai tantangan. Menurut I kadek (2023) mengusulkan indikator dedication sebagai berikut, Rasa Tanggung Jawab yang tinggi, Komitmen, Mampu mengatasi tantangan, dan Kepuasan karyawan.

Penelitian telah memberikan bukti mengenai stabilitas dan variabilitas Work Engagement (Xanthopoulou dan Bakker, 2021). Meskipun pendekatan personal menunjukkan bahwa beberapa orang – misalnya, mereka yang lebih teliti dan ekstravert umumnya lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Young dkk., 2018), pendekatan situasi menunjukkan Dedication berfluktuasi seiring dengan perubahan yang terjadi. fungsi dari tuntutan pekerjaan sehari-hari, sumber daya yang tersedia, dan perilaku proaktif (misalnya pembuatan pekerjaan dan desain pekerjaan yang menyenangkan; Bakker dan Oerlemans, 2019; Breevaart dan Bakker, 2018; Scharp dkk., 2019). Pada Penelitian Eny

Ariyanto (2021) Dapat disimpulkan bahwa dedikasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

H5 : Semakin Tinggi Dedication maka akan semakin Meningkatnya Kinerja SDM

2.5 Absorption

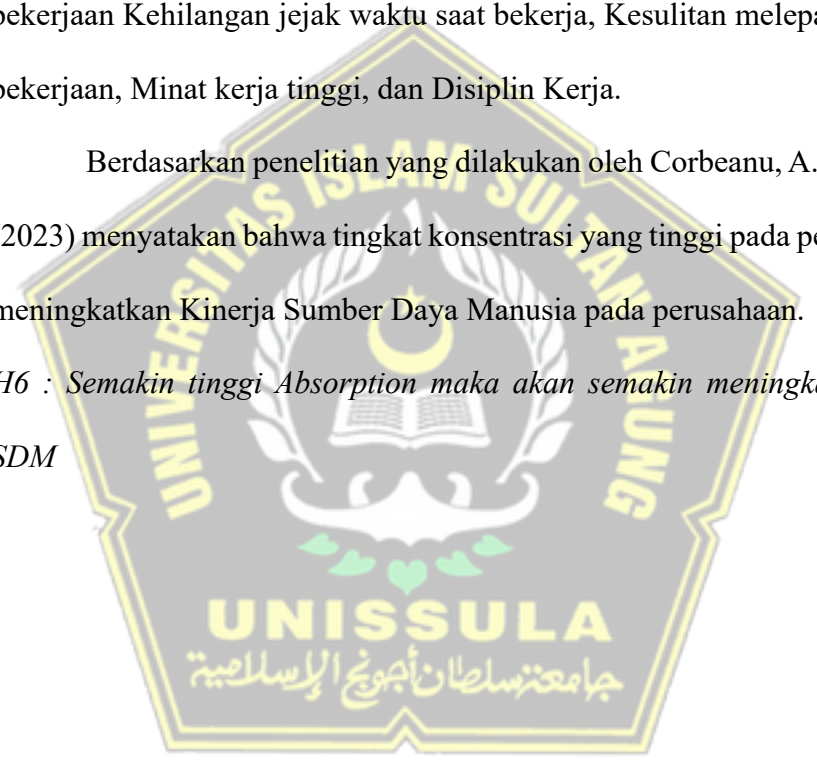
Absorption mengacu pada rasa keterpisahan dari lingkungan sekitar, tingkat konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, dan kurangnya kesadaran akan jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan (Rayton dan Yalabik, 2014). Absorption berarti konsentrasi dan keasyikan dengan pekerjaan seseorang, dimana melewatkan waktu tidak berwujud dan terlepas dari pekerjaan mempunyai beberapa kesulitan bagi mereka. Selain itu, memiliki pengalaman kerja bagi individu adalah hal yang menyenangkan. Mereka melakukan hal tersebut, hanya karena memiliki pekerjaan dan mengeluarkan biaya yang tinggi untuk pekerjaan bukanlah masalah yang penting bagi orang lain (Hayati et al., 2014). Absorption diartikan sebagai keadaan dimana karyawan benar benar fokus dan tenggelam dalam pekerjaan mereka (R. Macha Huaman 2025). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Absorption merupakan keterikatan karyawan yang mengacu pada keadaan pikiran karyawan yang mempunyai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi. Penyerapan merupakan tingkat perasaan seseorang yang terfokus pada pekerjaan sehingga

lepas dari lingkungan sekitarnya. Memiliki konsentrasi yang tinggi dan tidak menyadari waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan.

Nitisemito (2010) mengusulkan indikator dari Absorption Disiplin kerja, kualitas kerja, minat kerja, dan kemampuan memahami. Menurut Razo Ordonez (2024) Absorption dapat diukur dengan Konsentrasi penuh pada tugas pekerjaan Kehilangan jejak waktu saat bekerja, Kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan, Minat kerja tinggi, dan Disiplin Kerja.

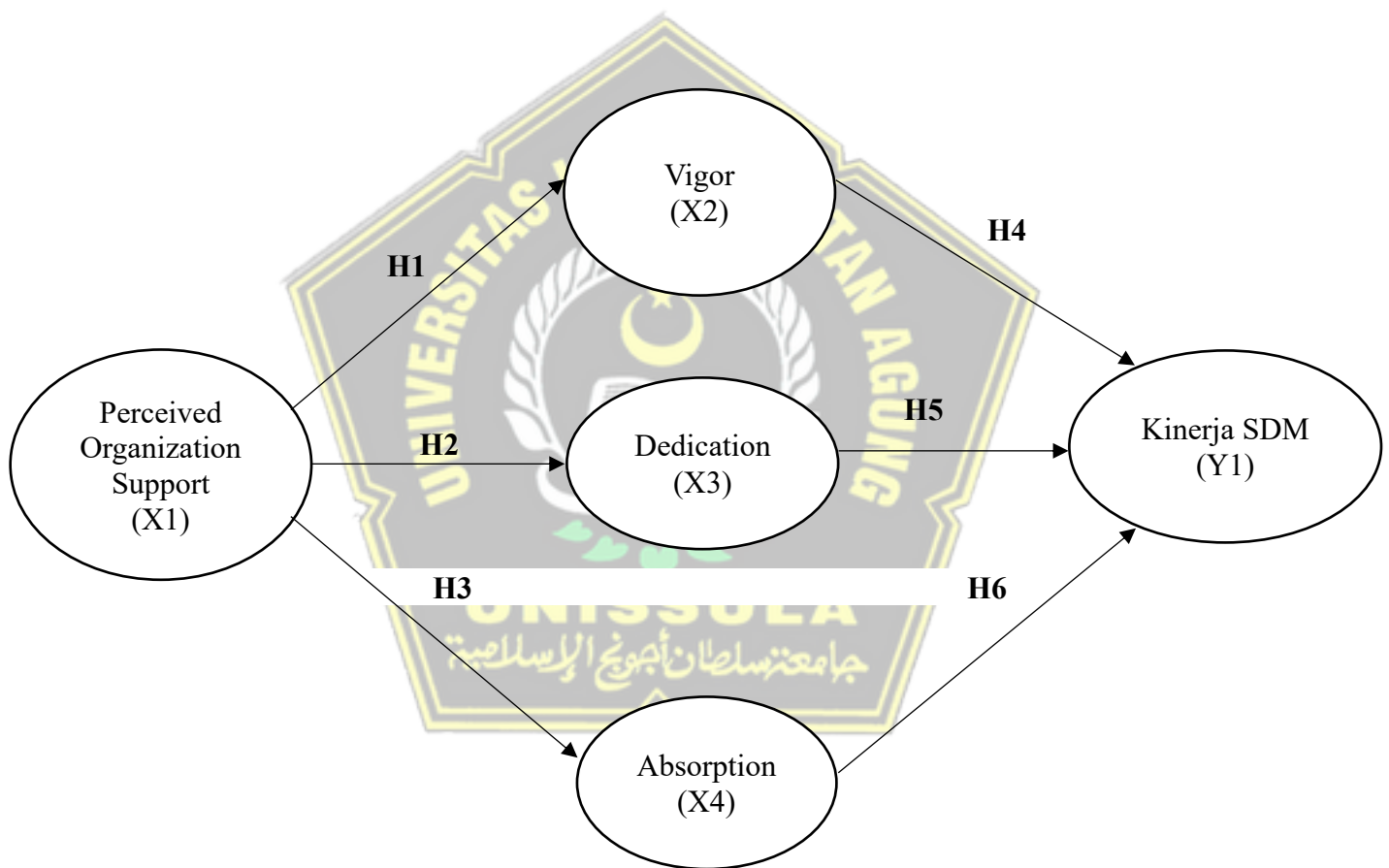
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023) menyatakan bahwa tingkat konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan dapat meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada perusahaan.

H6 : Semakin tinggi Absorption maka akan semakin meningkatnya Kinerja SDM



2.6 Model Empirik

Kerangka konseptual penelitian dapat disusun sebagai berikut: X1 (Perceived Organization Support), X2 (Vigor), X3 (Dedication), dan X4 (Absorption) merupakan variabel bebas, sedangkan Y1 (Kinerja SDM) sebagai variabel terikat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*explanatory research*” atau penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan berbagai hipotesis tertentu. Metode ini berfokus pada Variabel *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*, *Perceived Organization Support*, dan Kinerja SDM yang terdapat dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap *Work Engagement (Vigor, Dedication, Absorption)* dalam peningkatan Kinerja SDM

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data primer

Data primer adalah Data yang diperoleh penulis berupa tanggapan responden terkait variabel yang diteliti yaitu Vigor, Dedication, Absorption, Perceived Organization Support, Organization culture dan Kinerja SDM.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan melalui sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti lain dan berkaitan dengan permasalahannya (Nasution, 2011).

3.3 Metode Penelitian

Data primer diperoleh dari Kuesioner yang disebarakan melalui survey kepada Karyawan yang bekerja pada PT. Timas Suplindo dengan kapal Timas 1201. data didapat dengan melakukan tanya jawab dengan karyawan yang telah bekerja. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2015) kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberi sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab.

3 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM kinerja SDM adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu.	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan 3. Inisiatif (Prakarsa) 4. Kemampuan Komunikasi	(Dorothea, 2022),
2.	Vigor Vigor merupakan serangkaian keadaan afektif saling berkaitan yang dialami oleh karyawan ditempatnya bekerja, merujuk pada perasaan karyawan yang berkaitan dengan kekuatan fisik.	1. Tingkat energi tinggi 2. Kemauan Berusaha keras 3. Semangat menghadapi tugas 4. Ketekunan	(González-Romá, 2022),
3.	Dedication Dedication (dedikasi) adalah Merupakan tingkat keterlibatan emosional dan keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.	1. Rasa bangga terhadap pekerjaan 2. Inspirasi saat bekerja 3. Rasa tertantang secara positif 4. Pekerjaan bermakna	Demerouti, E. (2023).
4.	Absorption Absorption merupakan keterikatan karyawan yang mengacu pada keadaan pikiran karyawan yang mempunyai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi.	1. Disiplin Kerja 2. Minat Kerja 3. Kemampuan Memahami	Razo Ordonez (2024)

5.	Perceived Organization Support Tingkat kepercayaan karyawan terhadap Dukungan organisasi yang menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.	1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Kondisi Kerja 4. Kesejahteraan Karyawan 5. Motivasi Karyawan	Pandey, dkk (2019)
----	--	--	--------------------

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) (Yazdi Anugrah & Wilfridus B. Elu, 2023) 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. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:190-191) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut :

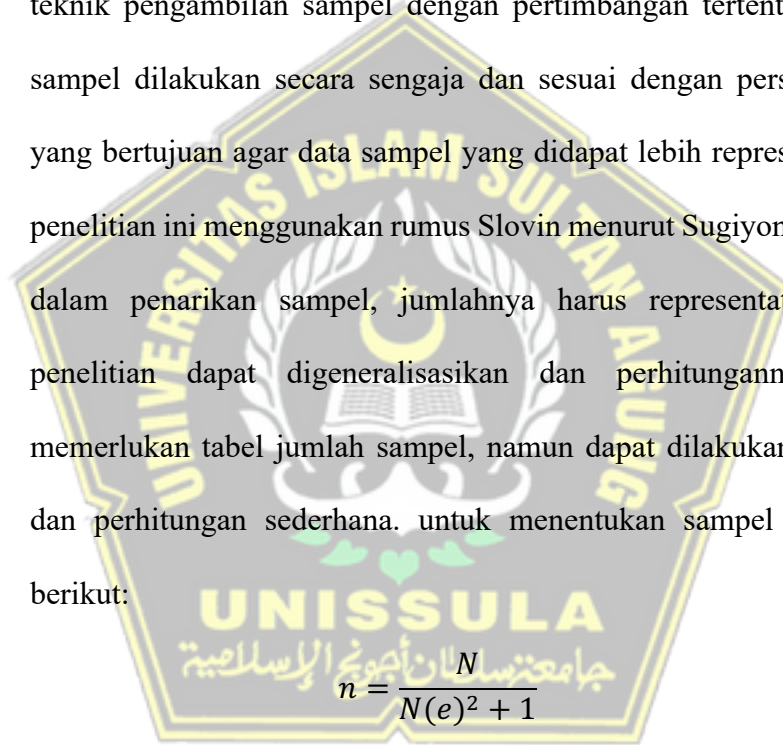
- Merupakan Karyawan PT Timas Suplindo Pada Kapal Timas 1201
- Memiliki Usia 20 tahun – 40 tahun

3.5.2 Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari

anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini berupa penyebaran kusioner sebanyak 102 Karyawan Pt Timas Suplindo yang terdapat di Kapal Timas 1201.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja dan sesuai dengan persyaratan sampel yang bertujuan agar data sampel yang didapat lebih representatif. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2017) karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:



Keterangan:

n : Jumlah sampel

N: Populasi

e : Margin error (5%) (Bungin, 2011: 105 dalam Nurarif & Kusuma, 2017)

Dari rumus diatas maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini 102

$$n = \frac{102}{102 (0,05)^2 + 1}$$

= 81,2749004 dibulatkan menjadi 82 sampel

Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 82 responden.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square adalah salah satu metode statistika The Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing values) dan multikolinieritas.

PLS adalah analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model

pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

3.6.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis Deskriptif Variabel adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2019 : 206). Analisis Deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.

3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

PLS tidak mengansumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran atau outer model dengan indikator refleksi dievaluasi dengan Convergent Validity dan discriminant validity dari indikatornya dan composit reliability untuk blok indikator, outer model dengan indikator refleksif

masing-masing diukur dengan :

A. Convergent Validity

Convergent Validity untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya, pengukuran yang dapat dilihat melalui nilai dari Average Variance Extracted (AVE) dan loading factor atau outer loading, nilai validitas konvergen dapat terpenuhi dan valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,50$). Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi convergent validity dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai outer loadings $> 0,70$.

B. Discriminant Validity

Discriminant Validity menggambarkan kemampuan setiap variabel dalam mendiskriminasikan dirinya dengan variabel laten lainnya. Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

C. Composite Reliability

Dalam uji jenis ini untuk mengetahui tingkat kepuasan setiap indikator, statistik yang digunakan dalam composite reliability atau reliabilitas konstruk adalah nilai composite reliability diatas 0,6, menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan. maka variabel tersebut dinyatakan reliable.

3.6.4 Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

a. R-square

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen), Uji R-square digunakan untuk memprediksi apakah model yang digunakan adalah baik atau buruk, dengan beberapa kriteria R-square sebagai berikut (Yamin & Kurniawan, 2020):

- jika nilai R^2 (adjusted) = 0,67 \rightarrow model adalah substansial (kuat)
- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,33 \rightarrow model adalah moderate (sedang)
- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,19 \rightarrow model adalah

lemah (buruk)

Hasil dari PLS R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model, semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. F-square

F-square digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen (Puri & Lisiantara, 2023). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). (Puri & Lisiantara, 2023) juga menuturkan bahwa F-square dinilai lebih masuk akal dalam menilai nilai interpretasi pada uji inner model dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $F^2 = 0,005$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau bisa dikatakan nilai interpretasi yang dihasilkan adalah rendah.
- Jika nilai $F^2 = 0,01$ → efek yang sedang atau berat

dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau bisa dikatakan nilai interpretasi yang dihasilkan adalah sedang atau moderat.

- Jika nilai $F_2 = 0,025 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau bisa dikatakan nilai interpretasi yang dihasilkan adalah substansial atau tinggi

c. Direct Effect

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

- Inner model dievaluasi melalui nilai path coefficient, dengan nilai t-statistic dinyatakan valid apabila nilai yang didapatkan $> 1,96$ (Puri & Lisiantara, 2023).
- Inner model dievaluasi melalui tingkat signifikansi dinyatakan valid apabila nilai P-value yang dihasilkan $< 0,05$ (Puri & Lisiantara, 2023). Nilai probabilitas/signifikansi (P-value) :

- Jika nilai P-values < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-values $> 0,05$, maka tidak signifikan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Pt. Timas Suplindo adalah Perusahaan rekayasa dan kontruksi yang bergerak dibidang Manufaktur. Perusahaan ini juga menyediakan jasa rekayasa detail, pengadaan, kontruksi, dan manajemen proyek, Serta telah bersertifikasi sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1989 dan telah menjadi salah satu pemain utama dalam industri EPCIC (Engineering, Procurement, Construction, Installation, and Commissioning) di tanah air. Pt. Timas Suplindo memiliki strategi yang solid untuk diversifikasi bisnis. Dengan berbagai layanan yang ditawarkan, mulai dari detailed engineering hingga commissioning.

4.2 DEKRIPSI RESPONDEN

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah Karyawan Pt. Timas Suplindo pada kapal Timas 1201 dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Deskripsi rinci mengenai responden studi ini dijabarkan pada table sebagai berikut :

Tabel 4.1 Analisa Deskriptif Responden

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	87	96,7%
	perempuan	3	3,3%
2.	Usia		
	< 25 tahun	29	32,2%
	25 - 40 tahun	46	51,1%
	> 40 tahun	15	16,7%
3.	Pendidikan		
	SLTA	14	15,6%
	D3	20	22,2%
	S1	48	53,3%
	S2	8	8,9%
4.	Masa Kerja		
	< 1 tahun	15	16,7%
	1 - 5 tahun	44	48,9%
	6 - 10 tahun	24	26,7%
	> 10 tahun	7	7,8%

Mengacu pada Tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden Laki – laki lebih mendominasi dibandingkan responden perempuan. Ini artinya karyawan Laki – laki lebih dibutuhkan oleh Pt. Timas Suplindo dalam kapal Timas 1201 daripada karyawan perempuan karena kecepatan dan kemampuan dalam aktifitas fisik intens seperti mengangkat peralatan berat, bekerja dengan mesin besar, dan kondisi lingkungan yang ekstrim di lepas pantai. Dari segi usia, responden yang berusia 25 – 40 tahun berjumlah paling besar yaitu 46. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa karyawan sudah memasuki usia produktif. Dari segi Pendidikan, responden dengan

Pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi yang berjumlah 48. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan Pt. Timas Suplindo pada kapal Timas 1201 memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas dalam penggunaan alat – alat berat pengeboran minyak. Dari segi masa kerja, responden lebih dominan pada masa kerja 1 – 5 tahun yang berjumlah 44. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Pt Timas Suplindo pada kapal Timas 1201 telah menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan dapat berdampak pada peningkatan kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia.

4.3 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Data Deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari 90 responden tentang variabel – variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan nilai rata – rata, nilai minimum, dan nilai maksimum. Melalui deskripsi ini akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel – variabel yang menjadi indikator dalam penelitian. Berikut ini penulis akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap deskripsi jawaban kuesioner yang diterima sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Perceived Organization Support (X1)

Indikator	Rata - Rata
Penghargaan	3,71
Pengembangan	3,68
Kondisi Kerja	3,73
Kesejahteraan Karyawan	3,86
Motivasi Karyawan	3,8
Total	3,76

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner pada Perceived Organization Support (Y1) terdiri dari 5 indikator, dengan skala STS sampai SS memiliki jumlah yang berbeda - beda dengan jumlah responden 90. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,76 Dapat dilihat bahwa indikator Kesejahteraan Karyawan memiliki rataa tertinggi 3,86 dan Indikator Pengembangan rataa terendah sebesar 3,68.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Vigor (X2)

Indikator	Rata - Rata
Tingkat Energi tinggi	3,74
Kemauan berusaha keras	3,78
Semangat menghadapi tugas	3,80
Ketekunan	3,77
Total	3,78

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner pada Vigor (X1) terdiri dari 4 indikator, dengan skala STS sampai SS memiliki jumlah yang berbeda - beda dengan jumlah responden 90. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,78. Dapat dilihat bahwa indikator semangat menghadapi tugas memiliki rata-rata tertinggi 3,80 dan Indikator tingkat energi tinggi rata-rata terendah sebesar 3,74.

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Dedication (X3)

Indikator	Rata - Rata
Rasa bangga terhadap pekerjaan	4
Inspirasi saat bekerja	3,76
Rasa tertantang secara positif	3,87
Pekerjaan bermakna	3,33
Total	3,74

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner pada Dedication (X2) terdiri dari 4 indikator, dengan skala STS sampai SS memiliki jumlah yang berbeda - beda dengan jumlah responden 90. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,74 Dapat dilihat bahwa indikator Rasa bangga terhadap pekerjaan memiliki rata-rata tertinggi 4 dan Indikator pekerjaan bermakna rata-rata terendah sebesar 3,33.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Absorption (X4)

Indikator	Rata - Rata
Disiplin Kerja	3,66
Minat Kerja	3,71
Kemampuan Memahami	3,27
Total	3,54

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner pada Absorption (X3) terdiri dari 3 indikator, dengan skala STS sampai SS memiliki jumlah yang berbeda - beda dengan jumlah responden 90. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,54 Dapat dilihat bahwa indikator minat kerja memiliki rata-rata tertinggi 3,71 dan Indikator Kemampuan memahami rata-rata terendah sebesar 3,27.

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja SDM (Y1)

Indikator	Rata - Rata
Kualitas Kerja	3,79
Ketepatan	3,67
Inisiatif	3,56
Kemampuan Komunikasi	3,78
Total	3,7

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner pada kinerja SDM (Y2) terdiri dari 4 indikator, dengan skala STS sampai SS memiliki jumlah yang berbeda - beda dengan jumlah responden 90. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,7 Dapat dilihat bahwa indikator Kualitas Kerja memiliki rata-rata tertinggi 3,79 dan Indikator Inisiatif rata-rata terendah sebesar 3,56.

4 PENGUJIAN MODEL STRUKTURAL (OUTER MODEL)

Model ini mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya, atau dapat dikatakan bahwa *outer model* dapat menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada *outer model* menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory factor analysis* konstruk digunakan untuk melihat validitas dari masing-masing indikator dan untuk menguji reliabilitas dari konstruk tersebut. Pada penelitian ini, kriteria validitas berdasarkan model indikator reflektif yang diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai *Outer Loading* di atas 0.7 namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, dan ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diatas 0.50. Reliabilitas konstruk diukur dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* di atas 0.70 (Imam Ghozali, 2020).

4.4.1 Uji Validitas

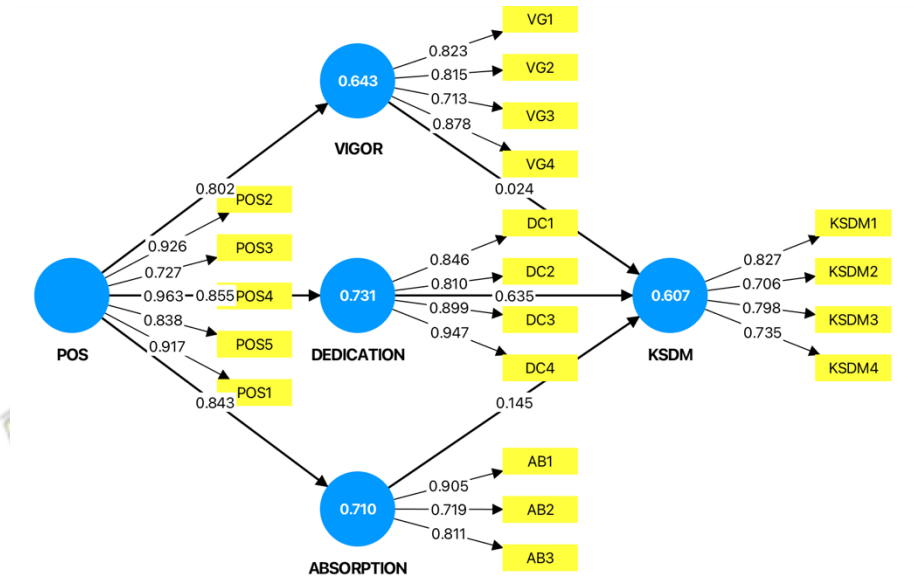
Berdasarkan metode PLS pengujian validitas indikator refleksif dilakukan dalam 2 tahap. Tahap pertama yaitu pengujian *convergent validity* yaitu pengujian validitas berdasarkan nilai *Outer Loading* masing-masing konstruk, dan tahap selanjutnya adalah pengujian *discriminant validity* yaitu pengujian validitas berdasarkan perbandingan.

a. Convergent Validity

Pengujian validitas tahap pertama digunakan untuk mengidentifikasi bahwa *unobserved variable* dapat diukur dengan menggunakan masing-masing konstruk *observed variable* melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau biasa disebut dengan analisis faktor. Menurut Ghozali, suatu indikator dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,70.

Hasil dari Pengujian Validasi ditunjukkan pada tabel dan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.1 Nilai Outer Loading



Tabel 4.7 Nilai Outer Loading dari keseluruhan Variabel

Variabel	Kode indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
X1 Perceived Organization Support	POS.1	0,926	>0,70	Valid
	POS.2	0,727	>0,70	Valid
	POS.3	0,963	>0,70	Valid
	POS.4	0,838	>0,70	Valid
	POS.5	0,917	>0,70	Valid
X2 Vigor	VG.1	0,823	>0,70	Valid
	VG.2	0,815	>0,70	Valid
	VG.3	0,713	>0,70	Valid
	VG.4	0,878	>0,70	Valid
X3 Dedication	DC.1	0,846	>0,70	Valid
	DC.2	0,810	>0,70	Valid
	DC.3	0,899	>0,70	Valid

	DC.4	0,947	>0,70	Valid
X4	AB.1	0,905	>0,70	Valid
Absorption	AB.2	0,719	>0,70	Valid
	AB.3	0,811	>0,70	Valid
Y1	KSDM.1	0,827	>0,70	Valid
Kinerja	KSDM.2	0,706	>0,70	Valid
SDM	KSDM.3	0,798	>0,70	Valid
	KSDM.4	0,735	>0,70	Valid

Dari tabel 4.7 dan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator di dalam variabel bernilai di atas 0.7. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator Perceived Organization Support, Vigor, Dedication, Absorption, Perceived Organization Support, dan Kinerja SDM yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dalam Hair et, al (2021), evaluasi model reflektif terdiri dari Loading Factor >0,70 Composite reliability >70, Cronbach's alpha dan average variance extracted (AVE > 0,50 serta evaluasi validitas deskriminan yaitu Kriteria Fornell dan lacker serta HTMT (Heterotrait Monotrait Ratio) dibawah 0,90. Hasil di dalam tabel diatas merupakan hasil dari *outer loading* untuk setiap indikator-indikator yang dimiliki oleh tiap-tiap variabel laten yang didapat dari olah data menggunakan *smartPLS*.

b. Discriminat Validity

Pengujian validitas tahap kedua yaitu pengujian *discriminant validity*.

Pengujian ini didasarkan dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Fornell-*

Larcker. Cross Outer Loading untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lain (Imam Ghazali, 2019). Apabila nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya, dan dikatakan bahwa konstruk memiliki discriminant validity yang tinggi (Imam Ghazali, 2020). Berikut hasil *discriminant validity* dari nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruknya masing-masing:

Tabel 4.8 Nilai Cross Loading dari setiap variabel dan konstruk
Model Penelitian

Kode Indikator	X4 (Absorption)	X3 (Dedication)	Y1 (Kinerja SDM)	X1 (Perceived Organization Support)	X2 (Vigor)
AB.1	0.905	0.865	0.747	0.809	0.716
AB.2	0.719	0.503	0.349	0.541	0.396
AB.3	0.811	0.592	0.509	0.672	0.644
DC.1	0.721	0.846	0.619	0.749	0.702
DC.2	0.602	0.810	0.641	0.675	0.633
DC.3	0.736	0.899	0.683	0.758	0.713
DC.4	0.832	0.947	0.766	0.812	0.753
KSDM.1	0.655	0.788	0.827	0.653	0.599
KSDM.2	0.365	0.466	0.706	0.502	0.428
KSDM.3	0.503	0.527	0.798	0.504	0.384
KSDM.4	0.534	0.515	0.735	0.627	0.514

POS.1	0.808	0.805	0.682	0.917	0.760
POS.2	0.742	0.753	0.607	0.926	0.727
POS.3	0.595	0.535	0.497	0.727	0.547
POS.4	0.807	0.816	0.661	0.963	0.748
POS.5	0.725	0.805	0.826	0.838	0.715
VG.1	0.645	0.667	0.505	0.699	0.823
VG.2	0.578	0.621	0.528	0.651	0.715
VG.3	0.516	0.543	0.369	0.496	0.713
VG.4	0.646	0.738	0.631	0.719	0.878

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh indikator AB.1 (Indikator Variabel Absorption) memiliki nilai *Outer Loading* 0.905 yang lebih tinggi daripada nilai *Outer Loading* di konstruk lainnya, yaitu 0,865 , 0,747 , 0,809, dan 0,716. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator AB.1 – AB.3 variabel Absorption memiliki nilai *Outer Loading* yang lebih tinggi daripada nilai *Outer Loading* di konstruk lainnya. Begitupun dengan indikator DC.1-DC.4 variabel Dedication, indikator KSDM.1 – KSDM.4 variabel Kinerja SDM, indikator POS.1 – POS.5 variabel Perceived Organization Support, dan Indikator VG.1 – VG.4 Variabel Vigor memiliki nilai *Outer Loading* yang lebih tinggi daripada nilai *Outer Loading* di konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Selanjutnya untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Imam Ghozali,2019). Berikut ini merupakan nilai dari table AVE:

Tabel 4.9 AVE (*Average Variance Extracted*) Model Penelitian

Variabel	AVE value	Standar AVE
X1 Perceived Organization Support	0.771	0.5
X2 Vigor	0.655	0.5
X3 Dedication	0.769	0.5
X4 Absorption	0.665	0.5
Y1 Kinerja SDM	0.590	0.5

Tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai AVE dari model penelitian. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa AVE Value untuk semua variabel penelitian telah bernilai di atas 0.5 sehingga nilai AVE untuk pengujian *discriminant validity* sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya. Adapun hasil *fornell larcker criterion* yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* berdasarkan

Fornell Larcker Criterian

	X4 Absorption	X3 Dedication	Y1 Kinerja SDM	X1 Perceived Organization Support	X2 Vigor
X4 Absorption	0.815				
X3 Dedication	0.828	0.877			
Y1 Kinerja SDM	0.689	0.775	0.768		
X1 Perceived Organization Support	0.843	0.855	0.751	0.878	
X2 Vigor	0.740	0.800	0.640	0.802	0.809

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi ketika menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya. Salah satu contohnya i pada variabel Dedication yang memiliki nilai 0,877 yang berarti lebih tinggi dibandingkan dengan 0,828. Oleh karena itu, model data yang diuji dalam penelitian ini telah memenuhi syarat discriminant validity. Selanjutnya untuk pengujian pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *HTMT Ratio*. Berikut merupakan nilai *HTMT Ratio* :

Tabel 4.11 HTMT Ratio Model Penelitian

	X4 Absorption	X3 Dedication	Y1 Kinerja SDM	X1 Perceived Organization Support	X2 Vigor
X4 Absorption					
X3 Dedication	0.973				
Y1 Kinerja SDM	0.833	0.894			
X1 Perceived Organization Support	0.990	0.931	0.875		
X2 Vigor	0.909	0.922	0.765	0.905	

Tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai *HTMT-Ratio* dari model penelitian. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa sebagian besar nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan, yaitu 0,90 (Henseler et al., 2015), sehingga dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* telah terpenuhi secara umum. Namun, terdapat dua pasangan konstruk dengan nilai HTMT melebihi batas tersebut, yang mengindikasikan adanya potensi masalah *discriminant validity* antara dua konstruk tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kedua konstruk tersebut mungkin memiliki tumpang tindih konsep atau kurang mampu dibedakan oleh responden. Meskipun terdapat satu pasang konstruk yang menunjukkan nilai HTMT melebihi

ambang batas 0.90, pengolahan data tetap dilanjutkan karena kedua konstruk tersebut secara konseptual memiliki perbedaan yang jelas berdasarkan teori sebelumnya. Berdasarkan metode HTMT (Henseler et al., 2015), ditemukan satu nilai HTMT yang melebihi ambang batas 0.90. Namun, Hair et al. (2021) menyatakan bahwa pelanggaran tunggal atas HTMT tidak secara otomatis membatalkan validitas diskriminan, selama terdapat dukungan konseptual yang kuat dan bukti tambahan (cross-loading, Fornell-Larcker) yang menunjukkan pemisahan konstruk yang memadai. Oleh karena itu, model tetap dianalisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2020). Berdasarkan metode PLS, reliabilitas indikator pada penelitian ini ditentukan dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk setiap blok indikator. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Ghazali, 2020). Pengujian lainnya untuk mengevaluasi *outer model* adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua macam ukuran yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha*

dari blok indikator yang mengukur konstruk. Tahap pertama, konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Imam Ghozali, 2019). Berikut hasil output dari *outer model* dari *composite reliability*.

Tabel 4.12 Nilai *Reability* dari Model Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 Perceived Organization Support	0.923	0.943
X2 Vigor	0.824	0.883
X3 Dedication	0.899	0.930
X4 Absorption	0.749	0.855
Y1 Kinerja SDM	0.772	0.852

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 dengan nilai terendah sebesar 0.852 dari variabel Kinerja SDM (Y1), dan nilai tertinggi sebesar 0.943 dari variabel Perceived Organization Support (X1). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari *composite reliability*. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* dari model penelitian. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel telah memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0.6 dengan nilai terendah sebesar 0.749 dari variabel Absorption (X4), dan nilai tertinggi sebesar 0.923 dari Perceived Organization Support (X1). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari *cronbach's alpha*. Dari model diatas, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *Composite*

Reliability dan *Cronbach's Alpha* sehingga model penelitian tersebut telah memenuhi kriteria Reliabilitas dan merupakan alat ukur yang dapat dipercaya dan handal.

4.5 PENGUJIAN MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL)

Model ini merupakan spesifikasi hubungan antar variabel lainnya, disebut juga dengan *inner relation*. Pada pengujian ini merupakan uji jenis dan besaran pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Pengujian ini terdiri dari 2 tahap yaitu uji Koefisien Determinan *R Square* (R2) yaitu pengujian yang menghitung seberapa besar variabel laten independen menjelaskan varians dari variabel laten dependen dan uji hipotesis yang merupakan pengujian terhadap hipotesis model penelitian.

6.5.1 Inner VIF (*Variance Inflated factor*)

Model ini memeriksa tidak adanya multikolonier antara Variabel dengan ukuran Inner VIF. Nilai inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolonier antara variabel Hair et, al (2021)

	Kinerja SDM	Vigor	Dedication	Absorption
Absorption	3.366			
Dedication	4.223			
Perceived Organization Support		1.000	1.000	1.000
Vigor	2.931			

Tabel tersebut menunjukkan hasil estimasi nilai inner VIF < 5 , maka tingkat multikolonier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dan SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

6.5.2 Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi. Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai 1. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel dependen. (Yamin & Kurniawan, 2020) menjelaskan kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi yaitu nilai $R^2 = 0,67$, $0,33$, dan $0,19$ sebagai substansial, moderat, dan lemah.

Tabel 4.13 Nilai R Square (R^2) dari Model Penelitian

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
X2 Vigor	0.643	0.639
X3 Dedication	0.731	0.728
X4 Absorption	0.710	0.707
Y1 Kinerja SDM	0.533	0.594

Dilihat pada Tabel 4.12 hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R- square Adjusted* dapat dijelaskan bahwa variabel Vigor (X2) adalah

sebesar 0,639 hal ini menunjukkan bahwa 63,9% variabel Vigor (X2) dapat dipengaruhi oleh Perceived Organization Support. sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pada Variabel Dedication (X3) adalah sebesar 0.728 hal ini menunjukkan bahwa 72,8% Variabel Dedication dapat dipengaruhi oleh Variabel Perceived Organization Support. Sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pada Variabel Absorption (X4) adalah sebesar 0.707 hal ini menunjukkan bahwa 70,7% Variabel Absorption dapat dipengaruhi oleh Variabel Perceived Organization Support. Sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pada Variabel Kinerja SDM (Y1) adalah sebesar 0.594 hal ini menunjukkan bahwa 59,4% Variabel Dedication dapat dipengaruhi oleh Variabel Perceived Organization Support. Sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

6.5.3 Memvalidasi Model Struktural secara keseluruhan dengan *Goodness of fit index*

Tujuan melakukan pengujian *Goodness of Fit Index (GoF)* adalah untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,69 \times 0,654^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,295}$$

$$\text{GoF} = 0,543$$

Keterangan :

$$\text{AVE} = (0,771 + 0,655 + 0,769 + 0,665 + 0,590) / 5 = 0,69$$

$$\text{R Square} = (0,643 + 0,731 + 0,710 + 0,533) / 4 = 0,654$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0,543. Menurut (Puri & Lisiantara, 2023), nilai GoF *small* = 0,05, GoF *medium* = 0,1 dan GoF besar = 0,25. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara keseluruhan adalah baik karena nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) lebih dari 0,25 (skala besar GoF).

6.5.4 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

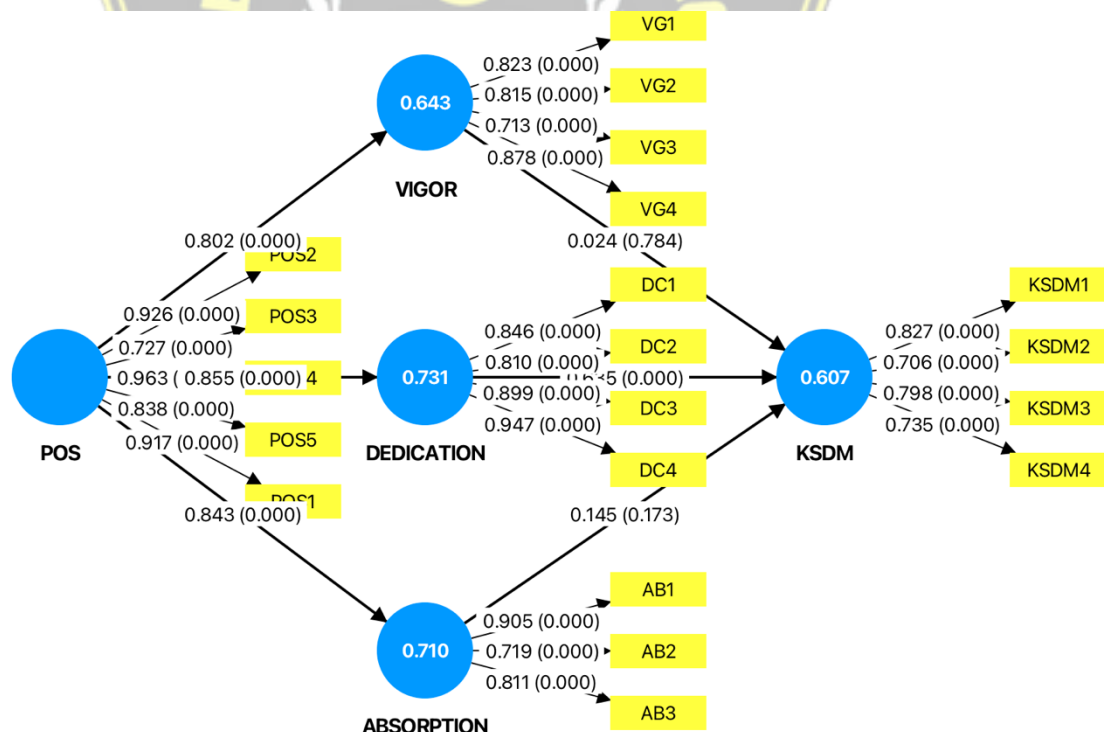
Pengujian hipotesis antar konstruk dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Perhitungan Uji hipotesis dengan menggunakan *SmartPLS 4* dapat dilihat dari nilai *Path Coefficient*, yaitu nilai t-statistik dari hubungan antar variabel dalam penelitian. tatistik uji t dengan menggunakan rumus atau dengan menggunakan *SmartPLS 4* dapat dilihat dari perbandingan antara nilai uji t dengan nilai pada t tabel

dengan df sebesar $n-k = 100-4 = 96$ sebesar 1.96 dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Cara pengambilan keputusan adalah:

- Jika $P\text{-Values} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $P\text{-Values} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *software SmartPLS 4* dapat dilihat pada Tabel 4.13, gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2 Model koefisien jalur dan t statistics structural dari model penelitian



Tabel 4.13 Nilai *Path Coefficient*, *t-Statistics*, dan *P-Values*

Hubungan Antar Konstruk	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Keterangan
Pengaruh Langsung					
X1 Perceived Organization Support -> X2 Vigor	0.802	17.878	0.000	H1	Berpengaruh Positif (Diterima)
X1 Perceived Organization Support -> X3 Dedication	0.855	21.699	0.000	H2	Berpengaruh Positif (Diterima)
X1 Perceived Organization Support -> X4 Absorption	0.843	0.038	0.000	H3	Berpengaruh Positif (Diterima)
X2 Vigor -> Y1 Kinerja SDM	0.024	0.089	0.784	H4	Berpengaruh Positif (Ditolak)
X3 Dedication -> Y1 Kinerja SDM	0.635	0.116	0.000	H5	Berpengaruh Positif (Diterima)
X4 Absorption -> Y1 Kinerja SDM	0.145	0.106	0.173	H6	Berpengaruh Positif (Ditolak)

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Persamaan Struktural:

$$\begin{aligned}
 Y1 &= \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_4 X4 + \zeta \\
 &= 0.802 X1 + 0.855 X2 + 0.843 X3 + 0.024 X4 + e \\
 &= 2,524
 \end{aligned}$$

1. **Perceived Organization Support berpengaruh positif terhadap Vigor**

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 17.878 yang lebih besar dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a **diterima** yaitu terdapat pengaruh dari variabel Perceived Organization Support (X1) terhadap Vigor (X2). Nilai *coefficient* adalah Positif yaitu sebesar 0,802 artinya variabel Perceived Organization Support (X1) berpengaruh Positif terhadap variabel Vigor (X2) sebesar 80,2%. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Perceived Organization support (X1) berpengaruh signifikan terhadap vigor (X2)” **diterima**.

2. **Perceived Organization Support Berpengaruh positif terhadap Dedication**

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 21.699 yang lebih besar dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih Kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a **diterima** yaitu terdapat pengaruh dari variabel Perceived Organization Support (X1) terhadap Dedication (X3). Nilai *coefficient* adalah Positif yaitu sebesar 0,855 artinya variabel Perceived Organization Support (X1) berpengaruh Positif terhadap

variabel Dedication (X3) sebesar 85,5%. Dengan demikian hipotesis H₂ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Perceived Organization Support (X1) berpengaruh signifikan terhadap Dedication (X3)” **diterima**”.

3. Perceived Organization Support berpengaruh Positif terhadap Absorption

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 0,038 yang lebih kecil dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya Ha **diterima** yaitu terdapat pengaruh dari variabel Perceived Organization Support (X1) terhadap Absorption (X4). Nilai *coefficient* adalah Positif yaitu sebesar 0,843 artinya variabel Perceived Organization Support (X1) berpengaruh Positif terhadap variabel Absorption (X4) sebesar 84,3%. Dengan demikian hipotesis H₃ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Perceived Organization Support (X1) berpengaruh signifikan terhadap Absorption (X4)” **diterima**.

4. Vigor berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 0,089 yang lebih kecil dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,784 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya Ha **ditolak** yaitu tidak terdapat pengaruh dari variabel Vigor (X2) terhadap Kinerja SDM (Y1). Nilai *coefficient*

adalah Positif yaitu sebesar 0,024 artinya variabel Vigor (X2) berpengaruh Positif terhadap variabel kinerja SDM (Y1) sebesar 2,4%. Dengan demikian hipotesis H₄ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Vigor (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y1)” **ditolak**.

5. Dedication berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 0,116 yang lebih kecil dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a **diterima** yaitu terdapat pengaruh dari variabel Dedication (X3) terhadap Kinerja SDM (Y1). Nilai *coefficient* adalah Positif yaitu sebesar 0,635 artinya variabel Dedication (X3) berpengaruh Positif terhadap variabel kinerja SDM (Y1) sebesar 2,4%. Dengan demikian hipotesis H₄ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Dedication (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y1)” **diterima**.

6. Absorption berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 0,106 yang lebih kecil dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,173 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a **ditolak** yaitu tidak terdapat pengaruh dari variabel Absorption (X4) terhadap Kinerja SDM (Y1). Nilai *coefficient*

adalah Positif yaitu sebesar 0,145 artinya variabel Absorption (X4) berpengaruh Positif terhadap variabel kinerja SDM (Y1) sebesar 14,5%. Dengan demikian hipotesis H₄ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Dedication (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y1)” **ditolak**.

6.6 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

6.6.1 Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Vigor

Terdapat pengaruh dari variabel Perceived Organization Support (X1) terhadap Vigor (X2). Nilai *coefficient* adalah Positif artinya variabel Perceived Organization Support (X1) berpengaruh Positif terhadap variabel Vigor (X2). Dengan demikian hipotesis H₁ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Perceived Organization Support (X1) berpengaruh signifikan terhadap Vigor (X2)” **diterima**. Namun, nilai koefisien jalur sebesar 0,159 menunjukkan bahwa hubungan antara Perceived Organization Support dan Vigor bersifat positif searah, meskipun tidak signifikan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi semangat dan energi (vigor) karyawan Pt. Timas Suplindo, maka cenderung meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap vigor. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin besar pula tingkat energi, semangat, dan vitalitas mereka dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caesens dan Stinglhamber (2020) dalam jurnal *Frontiers in Psychology*, yang menyatakan bahwa POS memiliki hubungan positif dan signifikan dengan vigor sebagai salah satu dimensi *work engagement*. Dukungan organisasi, seperti penghargaan atas kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan perasaan berenergi dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini juga didukung oleh Wang et al. (2024) dalam jurnal *Frontiers in Psychology*, yang menemukan bahwa POS secara signifikan meningkatkan vigor karyawan melalui mekanisme peningkatan keterikatan kerja. Dalam penelitian tersebut, karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki tingkat energi dan semangat yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam menumbuhkan vigor karyawan, karena karyawan yang merasa

diperhatikan dan difasilitasi oleh organisasi akan lebih termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya.

6.6.2 Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Dedication

Terdapat pengaruh dari variabel Perceived Organization Support (X1) terhadap Dedication (X3). Nilai *coefficient* adalah Positif artinya variabel Perceived Organization Support (X1) berpengaruh Positif terhadap variabel Dedication (X3). Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Perceived Organization Support (X1) berpengaruh signifikan terhadap Dedication (X3)” **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap dedication. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin besar pula rasa bangga, keterlibatan emosional, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Narwin & Salam (2022) yang menemukan bahwa POS memiliki hubungan positif dan signifikan dengan dedication sebagai salah satu dimensi *work engagement*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa dihargai kontribusinya dan diperhatikan kesejahteraannya, mereka akan lebih bersemangat, bangga, dan terikat secara emosional terhadap

pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menumbuhkan dedication karyawan. Semakin karyawan merasa diperhatikan dan difasilitasi kebutuhannya oleh organisasi, semakin besar pula rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

6.6.3 Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Absorption

Terdapat pengaruh dari variabel Perceived Organization Support (X1) terhadap Absorption (X4). Nilai *coefficient* adalah Positif artinya variabel Perceived Organization Support (X1) berpengaruh Positif terhadap variabel Absorption (X4). Dengan demikian hipotesis H₃ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Perceived Organization Support (X1) berpengaruh signifikan terhadap Absorption (X4)” **diterima**. Penelitian ini sejalan pada penelitian Baset & Karim (2020), Temuan ini mempertegas bahwa Karyawan yang sangat menyatu dengan pekerjaan akan lebih sensitif terhadap sinyal dukungan dari organisasi seperti fasilitas, pelatihan, dan atensi atas prestasi kerja. dalam pekerjaannya cenderung memiliki persepsi organisasi yang lebih suportif.

6.6.4 Pengaruh Vigor terhadap Kinerja SDM

Tidak terdapat pengaruh dari variabel Vigor (X2) terhadap Kinerja SDM (Y1). Nilai *coefficient* adalah Positif artinya Vigor (X2) berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja SDM (Y1). Dengan demikian hipotesis H₄ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Vigor (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y1)” **ditolak**. Meskipun secara teori vigor sebagai dimensi *work engagement* diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan melalui energi dan antusiasme kerja, hasil penelitian ini menemukan bahwa vigor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini konsisten dengan temuan dalam penelitian oleh Breevaart et al. (2015) dalam *Journal of Vocational Behavior* juga menegaskan bahwa vigor seringkali memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel perantara seperti perilaku inovatif (*innovative work behavior*), kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior (OCB). Dengan demikian, tingginya semangat kerja tidak selalu menjamin peningkatan kinerja karyawan apabila energi dan motivasi tersebut tidak didukung oleh keterampilan, fasilitas, serta kebijakan organisasi yang tepat.

6.6.5 Pengaruh Dedication terhadap Kinerja SDM

Terdapat pengaruh dari variabel Dedication (X3) terhadap Kinerja SDM (Y1). Nilai *coefficient* adalah Positif artinya variabel Dedication (X3) berpengaruh Positif terhadap variabel Kinerja SDM (Y1). Dengan demikian hipotesis H₃ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Dedication (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y1)” **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dedication memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya, semakin tinggi tingkat dedikasi karyawan, semakin besar pula kontribusi mereka dalam mencapai target organisasi. Dedication sebagai salah satu dimensi *work engagement* mencerminkan rasa bangga, keterlibatan emosional, dan makna pekerjaan yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Schaufeli et al. (2017) dalam *Journal of Happiness Studies*, yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat dedication tinggi menunjukkan motivasi kerja yang lebih kuat dan cenderung memberikan performa kerja lebih baik

6.6.6 Pengaruh Absorption terhadap Kinerja SDM

Tidak terdapat pengaruh dari variabel Absorption (X4) terhadap Kinerja SDM (Y1). Nilai *coefficient* adalah Positif artinya Absorption (X4) berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja SDM (Y1). Dengan demikian hipotesis H₄ dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa “Absorption (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (Y1)” **ditolak**. meskipun karyawan merasa tenggelam dan fokus penuh pada pekerjaannya, kondisi tersebut tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan karena absorption lebih menekankan pada keterlibatan psikologis dan kenikmatan saat bekerja, bukan pada pencapaian target kinerja secara langsung. Absorption menggambarkan sejauh mana karyawan larut dalam pekerjaannya, tetapi tidak menjamin kinerja meningkat. Jika energi dan fokus tinggi tersebut tidak diarahkan pada pencapaian target organisasi atau tidak didukung kompetensi serta sumber daya yang memadai, maka keterlibatan penuh belum tentu menghasilkan produktivitas optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Sulea, C., et al. (2012) yang menyatakan bahwa Absorption berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja sdm pada karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perceived Organization Support terhadap Vigor, Dedication, dan absorption, dan pengaruh Vigor, Dedication, dan Absorption terhadap Kinerja SDM Pt. Timas Suplindo pada kapal Timas 1201. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 90 kuisisioner yang berisi pernyataan mengenai keenam variabel tersebut. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan inner model atau pengukuran struktural dengan SmartPLS4. Setelah melakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan Positif dan tidak signifikan antara Perceived Organization Support terhadap Vigor. Hal Ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perceived Organization Support terhadap Dedication. Artinya, semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, seperti penghargaan terhadap

kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, maka semakin tinggi pula rasa bangga, keterikatan emosional, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Perceived Organization Support terhadap Absorption. Menunjukkan bahwa karyawan Pt. Timas Suplindo pada kapal Timas 1201 yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki keterikatan pekerjaan yang tinggi.
4. Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara Vigor terhadap kinerja sdm. Meskipun karyawan memiliki energi, antusiasme, dan semangat tinggi dalam bekerja, hal tersebut tidak secara langsung menjamin peningkatan performa kinerja.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara dedication terhadap Kinerja sdm. Menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.
6. Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara Absorption terhadap Kinerja sdm. Artinya meskipun karyawan menunjukkan tingkat keterlarutan yang tinggi dalam pekerjaan dan menikmati aktivitasnya, kondisi tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada hasil pengujian Hipotesis yang tidak signifikan, khususnya pada *vigor dan absorption* terhadap kinerja SDM. Meskipun secara teoritis kedua variabel ini diharapkan memiliki pengaruh positif, hasil penelitian menunjukkan sebaliknya.
2. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, dikarenakan keterbatasan waktu yang cukup singkat dan metode penelitian yang digunakan belum sepenuhnya sempurna dan masih bisa diteliti lagi lebih lanjut dengan menggunakan metode yang lain.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dikemukakan pada penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan bagi instansi dan penelitian selanjutnya, adapun beberapa saran dapat dijelaskan di bawah ini:

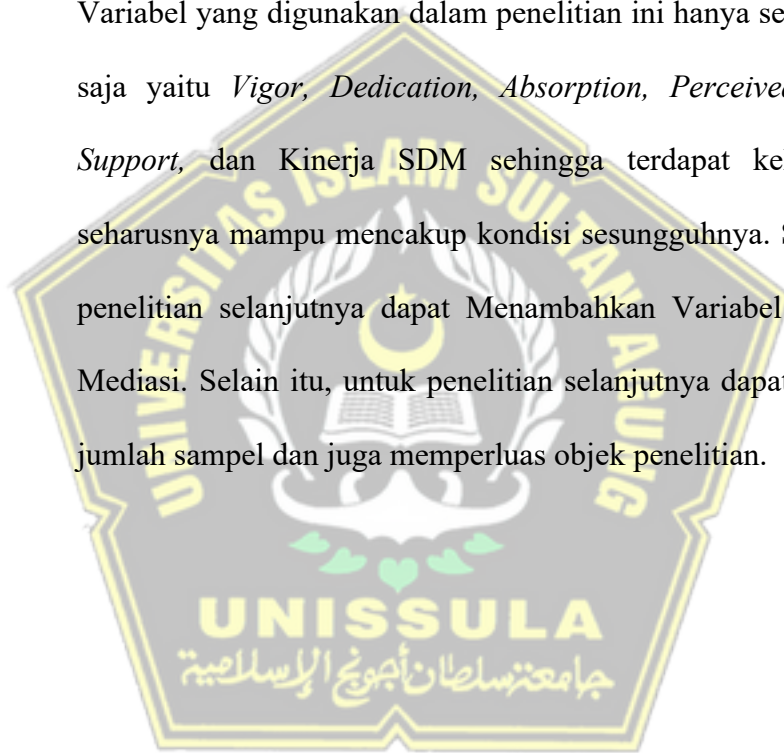
1. Saran untuk Pt. Timas Suplindo

Bagi Perusahaan untuk lebih memperhatikan Internal Perusahaan (Karyawan) dalam mencapai tujuan pengembangan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan disupport oleh lingkungan kerja

akan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Selain itu, karyawan juga akan menciptakan pengetahuan baru yang berguna untuk menambah kekuatan dalam menghadapi persaingan bisnis.

2. Saran untuk Penelitian selanjutnya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas 5 variabel saja yaitu *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*, *Perceived Organization Support*, dan Kinerja SDM sehingga terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi sesungguhnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat Menambahkan Variabel Moderasi atau Mediasi. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel dan juga memperluas objek penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

1458-Article Text-3146-3533-10-20181029. (n.d.).

Abu-Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., Alias, N., & Tambi, A. M.

(2023). Sustainable human resource management practices in organizational performance: The mediating impacts of knowledge management and work engagement. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(2), 57–97.

<https://doi.org/10.7341/20231922>

Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M.

T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>

Ardi, Z., & Putri, S. A. (2020). *Southeast Asian Journal of technology and Science The analysis of the social media impact on the millennial generation behavior and social interactions* Keyword: Social media The millennials Social interactions Corresponding Author. 1(2), 70–

77. <https://doi.org/10.29210/81065100>

Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>

Cahyo, P. N., Prabowo, R., & Surabaya, T. (n.d.). *Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiency Terhadap Employee Engagement.*

Harerimana, A., Duma, S. E., & Mtshali, N. G. (2022). First-year nursing students' digital literacy: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Education and Practice*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.5430/jnep.v13n1p31>



- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311–316. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Jayawisastra, P., SUMAMPOUW, M., CHAIN, V., Lestari, P., & Yulian Situmeang, W. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1), 20–40. <https://doi.org/10.58467/ijons.v3i1.49>
- Junestrada Diem, M., Marwah, T., Hanafi, A., & Andriana, I. (n.d.). *The Effect of Satisfaction on the Relationship Between Employee Engagement and Performance*.
- Kese, M. L., Hidayat, D., Lentera, S., Labuan Bajo, H., Pelita, U., & Tangerang, H. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Knowledge Sharing Behavior*.
- Kirchhoff, S., Dadaczynski, K., Pelikan, J. M., Zelinka-Roitner, I., Dietscher, C., Bittlingmayer, U. H., & Okan, O. (2022). Organizational Health Literacy in Schools: Concept Development for Health-Literate Schools. *International Journal*

of Environmental Research and Public Health, 19(14).

<https://doi.org/10.3390/ijerph19148795>

Latupapua, C. V, Lewaherilla, N. C., Risambessy, A., Manajemen, J.,

Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). Peran Organizational Citizenship

Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku

Berbagi Pengetahuan Role of The Organizational Citizenship Behavior

as Mediation of Organizational Trust and Knowledge Sharing Behavior.

Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 6(2), 2407–263.

<https://doi.org/10.31289/jkbn.v6i2.3753>

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan



Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>

Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2).

<https://doi.org/10.3390/admsci12020066>

Masyruroh, A. J., Julia, M., Ricki, T. S., Romadhon, A., Fauzi, A., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Pelatihan Untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan Dalam Era Digital pada PT Erima Baja Jaya. In *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary* (Vol. 1). <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>

Nasution, S. (2011). Metode Research (Penelitian Ilmiah). In *Jakarta: Bumi Aksara*.

Omang, N., Siradjuddin, & Haddade, A. W. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Islam dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah di Tengah Persaingan Perubahan Teknologi. *Jurnal Iqtisaduna*, 8(2), 62–79. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v8i2.31271>

Penelitian, A., Ihsan Dacholfany, M., Muhammad Khataybeh, A., Carolina
Lewaherilla, N., Yusuf, M., Betty Marlina Sihombing, H., Herli Sumerli,
C. A., & Lie Chang, M. (2020). *Jurnal Akses Terbuka Pendidikan
Multikultural PENERAPAN KONSEP BALANCED SCORE CARD
SEBAGAI ALAT PENGUKUR KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DI*

KEMENTERIAN TINGGI PENDIDIKAN DI INDONESIA.

www.onlinedoctranslator.com Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova,

T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological

need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership
and work



engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453–

471. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>

Sampe, F., Cakranegara, P. A., Yusuf, M., Rahayu, M., & Nasution, R. A.

(2022). Employee Performance And Human Resource Protection.

Ferdinandus Sampe, Et.al EMPLOYEE PERFORMANCE AND

HUMAN RESOURCE PROTECTION under a Creative Commons

Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC

4.0). *Jurnal Ekonomi*,

11(03). <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

Setiawan, A., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (1245). PENGARUH DISIPLIN

KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA RUMAH SAKIT UMUM

DAERAH KANJURUHAN MALANG. In *Jurnal Ilmu Manajemen* | (Vol. 1).

Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan

Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta,

2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan*

Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D.

Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). *AkMen PENGARUH*

SEMANGAT KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM

DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU. 17, 194–204.

Wijayanto, A., Wahyudi, A., Suseno,) Y Djoko, Program,), Manajemen, S. M., Slamet, U., & Surakarta, R. (2017). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 11, Issue Desember).

Yazdi Anugrah, & Wilfridus B. Elu. (2023). Implementation of Digital Transformation in the Mekaar Funding Disbursement Process at PT. Permodalan Nasional Madani Samarinda Branch. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(8), 1967–1980.
<https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5502>

