

HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION

Mujakir¹ dan Rika Rachmawati²

¹FISIP Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemesdekaan 3 No. 6 Cikokol- Tangerang

²FEB, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemesdekaan 3 No. 6

Cikokol- Tangerang

Mujakir.1264@gmail.com, rikarachmawati42@gmail.com

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk

09-09-2022

Artikel revisi

10-09-2022

Artikel diterima

10-09-2022

Keywords:

Perceived Organizational Support, Work Engagement, Job Satisfaction

Tata kelola yang baik dan implementasi komitmen perusahaan disinyalir akan berdampak pada persepsi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Work Engagement Terhadap Job Satisfaction* di PT SBB-Tangerang. Penelitian menggunakan metode asosiasif dengan pendekatan kuantitatif, dimana teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden dan sebaran data, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Pengumpulan kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan dengan Menggunakan kuesioner kepada 96 responden, teknik pengujian data yang dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t (uji secara parsial), dan uji F (uji secara simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Perceived Organizational Support (X₁)* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction (Y)* dan *Work Engagement (X₂)* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction (Y)*. Secara simultan variabel *Perceived Organizational Support (X₁)* dan *Work Engagement (X₂)* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction (Y)*. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 8,104 + 0,551 X_1 + 0,271 X_2$ dengan koefisien determinasi sebesar 83,1% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

ABSTRACT

Good governance and the implementation of the company's commitment will have an impact on employees' perceptions of the company. This study aims to analyze the relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Work Engagement on Job Satisfaction at PT SBB-Tangerang. This study uses an associative method with a quantitative approach, where descriptive data analysis techniques are used to determine the description of respondents' responses and data distribution, while inferential statistical analysis is used to test hypotheses. The collection of questionnaires and direct observation in the field using a questionnaire to 96 respondents, the data testing techniques in this study include validity testing, reliability testing, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test (partial test), and F test (partial test). simultaneously. The results showed that partially Perceived Organizational Support (X₁) had a positive effect on Job Satisfaction (Y) and Work Engagement (X₂) had a positive effect on Job Satisfaction (Y). Simultaneously, Perceived Organizational Support (X₁) and Work Engagement (X₂) variables have a positive effect on Job Satisfaction (Y). With multiple regression equation value $Y = 8.104 + 0.551 X_1 + 0.271 X_2$ with a coefficient of determination of 83.1%, the rest is influenced by factors not examined.

Pendahuluan

Selama ini, kepuasan kerja karyawan dilihat dari aspek normatif seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan terhadap lingkungan kerja. Kadangkala kepuasan kerja dikaitkan dengan *turnover* karyawan. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Data *turnover* karyawan PT SBB OPPO- Tangerang yang mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 sebagai berikut:

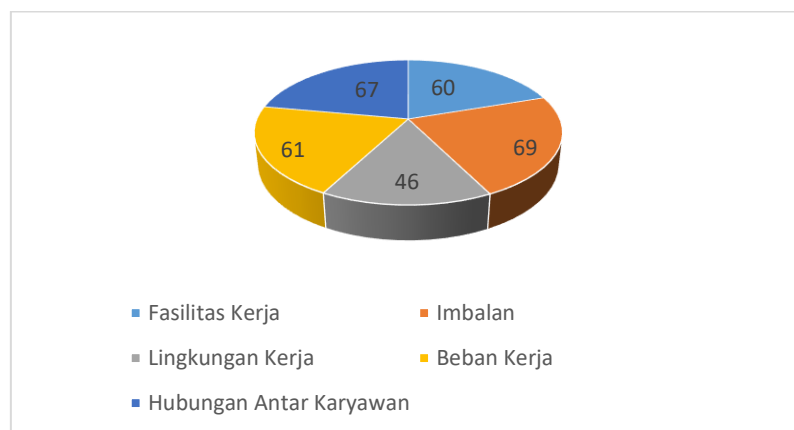
Table 1 Data Turnover Karyawan PT SBB-Tangerang Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlahn Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2019	1800	200	100	1700	5,71%
2020	2000	290	175	1885	7,97%
2021	2100	425	170	1900	11,25%

Sumber: PT SBB -Tangerang, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat persentase tingkat *turnover* karyawan PT SBB-Tangerang mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Sebagian besar alasan karyawan yang keluar adalah karena ketidakpuasan kerja selebihnya karena habis masa kontrak kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan diperusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, *Perceived Organizational Support* (Dukungan Kerja), *Work Engagement* (Keterikatan Kerja), Beban Kerja, Imbalan, Hubungan Antar Karyawan, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja.

Di sisi lain persepsi tentang faktor-faktor yang dianggap penting oleh dalam membentuk kepuasan kerja karyawan pada PT SBB-Tangerang adalah fasilitas kerja, beban kerja, imbalan/kompensasi dan hubungan antar Karyawan.



Gambar 1 Skor Faktor yang Penting bagi Kepuasan Kerja Karyawan
Sumber : Hasil olah data Pra-Survei

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 faktor yang paling penting bagi kepuasan kerja didapatkan nilai skor tertinggi adalah imbalan/kompensasi dan hubungan antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya dapat menjadi faktor dominan pembentuk kepuasan terhadap pekerjaannya pada PT SBB-

Tangerang. Karyawan yang bekerja di tempat yang dia merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi) dan *Work Engagement* (Keterikatan Kerja).

Seperti halnya *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi), *Work Engagement* (Keterikatan kerja) juga menjadi faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja). *Work Engagement* (Keterikatan kerja) ini sangat bersangkutan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Para individu yang keterikatan ini tidak hanya bersemangat dan berenergi, mereka juga menikmati pekerjaan memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali merasa “tenggelam” dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Penelitian dan survey tersebut, maka pada Penelitian ini akan dibahas mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*. Kemudian dari kedua variabel tersebut akan diidentifikasi pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction* di PT. SBB-Tangerang. Selanjutnya hasil penelitian akan diinterpretasikan dan disimpulkan hingga menghasilkan rekomendasi keberlanjutan dan juga luaran lainnya.

Kajian teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Suparno Eko Widodo (2018), kebijakan sumber daya manusia harus diintegrasikan antara perencanaan strategi bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai dalam organisasi, bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berharga dan sumber unggulan kompetitif, bahwa sumber daya manusia mungkin paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan.

Job Satisfaction atau kepuasan kerja, menurut Handoko dalam Sutrisno (2016:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi yang kompleks. Reaksi emosional itu merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas (Edison:2016). Dari uraian tersebut dapat dirumuskan faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* adalah: Kerja yang menantang (*mentally challenging work*), Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*), Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*), Kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Berdasarkan uraian di atas, dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Pekerjaan (2) Upah (3) Kesempatan promosi (4) Promosi (5) Rekan Kerja.

Perceived Organizational Support (POS), pengertian POS dapat ditinjau dari dinamika pada suatu organisasi. Dalam organisasi interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Menurut Muniarsih dan Sudarma (2016) dan sejalan dengan menurut Santoso dan Mangundjaya (2018) *Perceived Organizational Support* merupakan tindakan yang dilakukan karyawan sebuah organisasi dalam memandang organisasi tempat

mereka dalam mendukung kontribusi yang dilakukan karyawan bagi organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* atau dukungan organisasi merupakan pandangan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Adapun aspek-aspek dari *Perceived Organizational Support* adalah Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun indikator pembentuk *Perceived Organizational Support* menurut Eisenberger et al. (1986) adalah: (1) Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. (2) Kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi. (3) Kepedulian organisasi terhadap pendapat karyawan. (4) Kepedulian organisasi terhadap masalah yang dihadapi pegawai. 5) Kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Work engagement atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Gorgievski dan Schaufeli (2010), seorang pekerja yang memiliki keterikatan kerja yang baik memiliki kecenderungan untuk lebih mampu menangkap peluang-peluang yang ada dan secara sosial lebih mampu mengembangkan jejaringan yang dimilikinya. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diketahui bahwa *work engagement* merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan akan memiliki rasa semangat dan memiliki hubungan yang efektif dengan pekerjaan mereka serta mampu menangani tuntutan kerja mereka. Adapun Dimensi dan indikator *work engagement* menurut Sang-Hoon Lee et al (2017) adalah: (1) *Vigor* Merupakan curahan energi dan mental kuat selama bekerja yang menjadi dorongan untuk Melakukan Pekerjaan secara all-out. (2) *Dedication* yaitu perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. (3) *Absorption* yaitu konsentrasi penuh dan keseriusan terhadap suatu pekerjaan.

Metodologi penelitian

Jenis dan variable penelitian

Pada penelitian ini penulis memilih metode asosiatif kausal yang dilihat dari rumusan masalah dan hipotesisnya, sedangkan pendekatan penelitiannya penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalakan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variable (*independen*) mempengaruhi variable yang lain (*dependen*).

Variable Independen (terikat) atau variable X pada penelitian ini *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Work Enagagement* (X2). Sedangkan variable dependen (Y) adalah *Job Satisfaction*. Dimana indikator yang diteliti pada variabel X1 (*Perceived Organizational Support*) adalah: (a) kesejahteraan karyawan, (b) kenyamanan karyawan, (c) tanggapan perusahaan, (d) masalah yang dihadapi, (e) feedback kinerja. Untuk indikator variable X2 (*Work Enagagement*) adalah: (a) *Vigor* atau identik semangat karyawan, (b) *dedication* atau identik dengan pengabdian karyawan, (c) *Absorption* atau identik dengan dorogan mental dalam menghayati Pekerjaan. Sedangkan untuk indikator Y (*Job Satisfaction*) adalah : (a) pekerjaan yang menantang, (b) kondisi kerja yang mendukung, (c) gaji atau upah yang pantas, (d) kesesuaian kepribadian dengan Pekerjaan, (e) rekan sekerja yang

mendukung. Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat berupa kuisioner, yang mana jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan *skala Likert*.

Populasi, sampel dan Teknik pengumpulan data

Populasi pada penelitian ini karyawan PT SBB-Tangerang, dimana keseluruhan jumlah karyawan pertahun adalah sebanyak 2100 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

Rumus :
$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini, batas kesalahan maksimal yaitu 10% dengan jumlah populasi 2100 responden. Maka untuk mengetahui sampel yang digunakan, dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{2100}{1 + 2100 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{2100}{1 + 2100 (0,01)}$$

$$n = \frac{2100}{22}$$

n = 95,45 orang dibulatkan menjadi 96 orang

Pada penelitian ini penulis menggunakan Teknik *Simple Random Sampling* dikarenakan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang berada di ruang kerja pada PT SBB-Tangerang.

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data primer yang diambil dari hasil observasi, wawancara, kuesioner.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang merupakan uji dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut memiliki distribusi yang normal begitupun sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaknyamananan varian dari residua dalam satu pengamatan dengan yang lainnya. Dapat disebut heteroskedastisitas. Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model linear berganda, dapat dilihat dengan grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentudan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 (no) pada sumbu y, maka dapat diambil kesimpulan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieraritas

Untuk dapat mencari ada atau tidaknya multikolinieraritas pada suatu model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi mengukur variabilitas dari variable bebas yang terpilih dan tidak dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{nilai toleransi}$ dan menunjukkan adanya kolinieraritas yang tinggi.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana (*Simple Regression Analysis*) digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen Y berdasarkan nilai variable-variabel X. Analisis regresi juga berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yang dipilih dalam penelitian ini terhadap variabel terikatnya (dependen). Regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

- Y' = Nilai yang diprediksikan
- a = Konstanta atau bila harga $X = 0$
- b = Koefisien Regresi
- x = Nilai Variabel Independen

Analisis Regresi Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kuantitatif dari suatu perubahan (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Bagian Sampel
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisiensi regresi
- x_1 = Nilai Variabel Independen 1
- x_2 = Nilai Variabel Independen 2
- e = Variabel pengganggu (Error)

Uji koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*) dalam menjelaskan variabel terikat (*Job Satisfaction*) amat terbatas. Begitupula sebaliknya, nilai yang mendekati satu variabel-variabel bebas mem berikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Berikut rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien diterminasi
- r = Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS, dimana nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus uji t sebagai berikut :

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi sederhana

n = banyaknya sampel

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh antara *Perceived Organizational Support* (X₁) terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Ha₁: Terdapat pengaruh antara *Perceived Organizational Support* (X₁) terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh *Work Engagement* (X₂) terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Ha₂: Terdapat pengaruh *Work Engagement* (X₂) terhadap *Job Satisfaction* (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Independen) secara bersama – sama dapat mempengaruhi terhadap variabel terikat (Dependen). Penelitian ini dengan melihat pada Anova yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria sebagai berikut :

1) Apabila f hitung > dari f tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

2) Apabila f hitung < dari f tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan yaitu :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *Job Satisfaction*.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *Job Satisfaction*.

Hasil dan pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

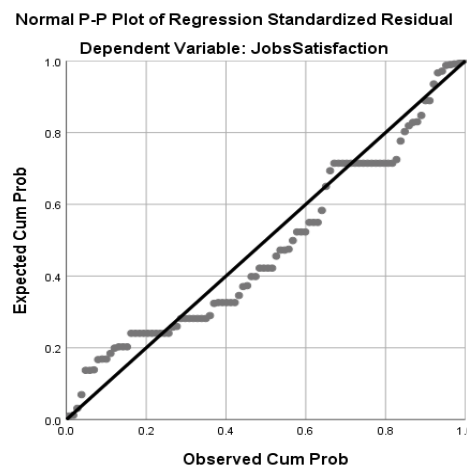
Dari hasil uji normalitas didapatkan grafik *normal probability plot* yang tampak pada Tabel 4.13 berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,38435735
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,106
	Negative	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,227
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil Uji Normalitas, besarnya nilai *test statistic* Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikan sebesar $0,227 > 0,05$, hal ini berarti H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selain dari hasil diatas pengujian uji normalitas juga dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2021

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga data menunjukkan pola distribusi normal atau model yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,10 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih dari 95%. Sedangkan dari matrik korelasi variabel independen terlihat dari tabel bahwa variabel bebas yang memiliki korelasi tertinggi adalah X_1 dan X_2 dengan nilai korelasi 0,424 atau sekitar 50% lebih. Nilai korelasi tersebut masih dapat di tolerir karena masih dibawah 95%. Maka dari itu hal-hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Selanjutnya dapat di lihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

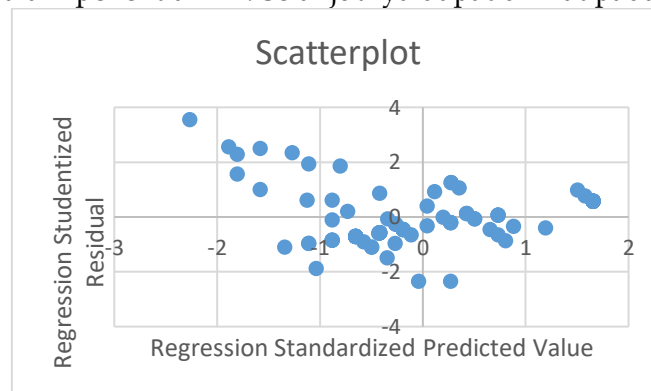
Coefficients ^a					
Model		Collinearity Statistics			
		Tolerance		VIF	
1	PerceivecOrganizationalSupport	0,424		2,360	
	WorkEngangement	0,424		2,360	

a. Dependent Variable: JobsSatisfaction

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2021

Hasil Uji Analisis Statistik Inferensial

Analisis Regresi Sederhana

Dari hasil uji analisis regresi sederhana X1 yaitu pengaruh antara variabel *Perceived Organizational Support* terhadap variabel *Job Satisfaction* didapati hasil tabel sebagai berikut :

Table 7 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,116	1,458		8,311	0,000
	PerceivecOrganizationalSupport	0,733	0,034	0,912	21,525	0,000

a. Dependent Variable: JobsSatisfaction

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas, nilai *Perceived Organizational Support* (X₁) sebesar 0,733 dan *Job Satisfaction* sebesar 12,116. Semakin mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruhnya, sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,116 + 0,733 X_1$$

Dari persamaan regresi sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstan sebesar 12,116 yang menunjukkan bahwa variable *Perceived Organizational Support* nilainya 0, maka tingkat *Job Satisfaction* 12,116. Hasil analisis regresi sederhana pada tabel diatas

diperoleh koefisien untuk kompetensi X_1 *Perceived Organizational Support* sebesar 0,733 dengan konstanta sebesar 12,116 sehingga model persamaan regresi diperoleh $Y=12,116+0,733 X_1$ yang artinya apabila ada peningkatan sebesar satu poin (0,733), maka akan meningkat *Job Satisfaction* (Y) sebesar 0,733. Dari hasil uji analisis regresi sederhana X_2 yaitu pengaruh antara variabel *Work Engagement* terhadap variabel *Job Satisfaction* didapati hasil tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Sederhana X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,038	2,346		4,705	0,000
	WorkEngangement	0,744	0,054	0,819	13,817	0,000

a. Dependent Variable: JobsSatisfaction

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas, nilai *Work Engagement* sebesar 0,744 dan *Job Satisfaction* sebesar 11,038. Semakin mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruhnya. Jika dibawah 0,5 artinya lemah pengaruhnya. Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,038 + 0,744 X_2$$

Dari persamaan regresi sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstan sebesar 11,038 yang menunjukkan bahwa variable *Work Engagement* nilainya 0, maka tingkat *Job Satisfaction* nilainya sebesar 11,038. Hasil analisis regresi sederhana pada table diatas diperoleh koefisien untuk *Work Engagement* X_2 sebesar 0,744 dengan konstanta sebesar 11,038 sehingga model persamaan regresi diperoleh $Y= 11,038+0,744 X_2$ yang artinya apabila ada peningkatan *Work Engagement* sebesar satu poin (0,744) , maka akan meningkat *Job Satisfaction* (Y) sebesar 0,744.

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil uji analisis regresi berganda didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 9

Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) terhadap *Job Satisfaction*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,104	1,506		5,380	0,000
	Perceivec Organizational Support	0,551	0,046	0,685	11,887	0,000
	Work Engagement	0,271	0,052	0,298	5,174	0,000

a. Dependent Variable: JobsSatisfaction

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas, nilai konstan sebesar 8,104 dan koefisien regresi variable X_1 sebesar 0,551 dan variable X_2 sebesar 0,271. Semakin mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruhnya. Jika dibawah 0,5 artinya lemah pengaruhnya. Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,104 + 0,551 X_1 + 0,271 X_2$$

Dari persamaan regresi sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstan sebesar 8,104 yang menunjukkan bahwa variable *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* nilainya 0, maka tingkat *Job Satisfaction* nilainya sebesar 8,104.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Dari hasil uji koefisien determinasi X1, X2 dan Y didapati tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	0,869	0,866	1,399
a. Predictors: (Constant), WorkEngangement, PerceivecOrganizationalSupport				
b. Dependent Variable: JobsSatisfaction				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25,2021

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,869. Jadi besarnya sumbangan pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 86,9%, sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t *Perceived Organizational Support* (X1) Terhadap *Job Satisfaction* Y. Hasil perhitungan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini :

Tabel 11 Hasil Uji t *Perceived Organizational Support* (X₁) Terhadap *Job Satisfaction* Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,116	1,458		8,311	0,000
	Perceivec Organizational Support	0,733	0,034	0,912	21,525	0,000
a. Dependent Variable: JobsSatisfaction						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05

$df = a : n - k$, $df = 0,05 : 96 - 2$, $df = 0,05 : 94$, $t_{table} = (94 : 0,05) = 1,985$

Dari tabel diatas, dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 21.525 dan diketahui t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction*.

Hasil Uji t *Work Engagement* (X₂) Terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Hasil Perhitungan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini:

Tabel 12 Hasil Uji t *Work Engagement* (X₂) Terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,038	2,346		4,705	0,000
	WorkEngagement	0,744	0,054	0,819	13,817	0,000

a. Dependent Variable: JobsSatisfaction

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05

$Df = a : n - k$, $df = 0,05 : 96 - 2$, $df = 94$. Artinya, $t_{table} = (94:0,05) = 1,985$

Dari tabel diatas, dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 13,817 dan diketahui t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Engagement* (X_2) Terhadap *Job Satisfaction* (Y).

Hasil Uji F (simultan)

Dari hasil Uji F didapati hasil perhitungan nilai F_{hitung} dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini :

Tabel 13 Rekapitulasi Hasil Uji F X_1 dan X_2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1208,177	2	604,089	308,577	.000 ^b
	Residual	182,062	93	1,958		
	Total	1390,240	95			

a. Dependent Variable: JobsSatisfaction
b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Perceived Organizational Support

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05

$df = n - k - 1$, $df = 96 - 2 - 1$, $df = 93$, artinya $F_{table} = (93 : 0,05) = 3,09$

Dari tabel diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 308,577 jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,09 . maka $F_{hitung} >$ F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 dan H_2 diterima, artinya terdapat Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* secara bersama-sama terhadap *Job Satisfaction*.

Pembahasan

Hasil analisis *Perceived Organizational Support* (X_1) dengan *Job Satisfaction* (Y) pada PT. SBB-Tangerang menghasilkan adanya pengaruh antara *Perceived Organizational Support* (X_1) dengan *Job Satisfaction* (Y) berdasarkan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 83,1% , perhitungan hipotesis t sebesar sig 0,000 < 0,05 $t_{hitung} >$ t_{tabel} yakni 21.525 > 1.985, ini menunjukkan bahwa X_1 (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh positif dan signifikan dengan Y (*Job Satisfaction*). Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian Nenin Kartika Sari (2019), dan I Dewa Putu Gede Wiyata Putra, Desak Ketut Sinta asih, Made Surya Putra, (2016) menyatakan bahwa Teori *Perceived Organizational Support* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Dari Hasil analisis *Work Engagement* (X_2) dengan *Job Satisfaction* (Y) menghasilkan adanya pengaruh antara *Work Enagement* (X_2) dengan *Job Satisfaction* (Y) berdasarkan nilai koefisiensi determinasi (R) sebesar 67,0% , perhitungan hipotesis t sebesar sig 0,000 < 0,05, $t_{hitung} >$ t_{tabel} yakni 13,817 > 1.985 ini menunjukkan bahwa X_2 (*Work Enagement*) berpengaruh positif dan signifikan dengan Y (*Job Satisfaction*) pada PT. SBB-Tangerang. Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian Bella Merissa dan Jefan Basten Kembang, Greis M. Sendow,

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Hendra N. Tawas (2018) (2018) menyatakan bahwa Teori *Work Engagement* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Dari Hasil analisis *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) dengan *Job Satisfaction* (Y) menghasilkan adanya pengaruh antara *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) dengan *Job Satisfaction* (Y) pada PT. SBB-Tangeang. Berdasarkan nilai koefisiensi determinasi (R) sebesar 86,9% , perhitungan hipotesis F sebesar $\text{sig } 0,000 < 0,05$ $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yakni $308,577 > 3,09$, ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian yang dilakukan sejalan dengan jurnal penelitian Siska Hidayanti (2020) menguatkan Teori *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian Siska Hidayanti (2020) bahwa F_{hitung} diperoleh dengan nilai 21,528 sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan nilai 3,11. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau $21,528 > 3,11$ artinya bahwa hipotesis diterima, yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya.

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa *Perceived Organizational Support* (X_1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y). hal ini di tunjukan perhitungan berdasarkan uji t, Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap *Job Satisfaction* (Y) perusahaan. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($21,525 > 1,985$) Uji t X_1 . dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Perceived Organizational Support* (X_1) *Job Satisfaction* (Y). *Work Engagement* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y) perusahaan. Berdasarkan hasil uji t, *Work Engagement* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) perusahaan. (Y). Dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar ($13,817 > 1,985$) Uji t X_2 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variable *Work Engagement* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Y) perusahaan. *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) secara keseluruhan (parsial) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y) perusahaan. Hal ini di tunjukan dalam hasil perhitungan regresi f hitung ($308,577 > 3,09$) Uji F dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *Work Engagement* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada perusahaan.

Referensi

- Baliartati, Beta Oki. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1.
- Einsenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 71 No 3, pp. 500-507
- Emron Edison dkk, Gibson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Erlangga.

- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Agustina Ike. (2020). Kebahagiaan Autentik dan Keterikatan Kerja Guru di Sekolah Inklus. *PSIKOLOGIKA. Vol 25 No 2, Juli 2020:167:184*
- Indrasari, Robbins, Smith et al 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Retno Tri Wahyuni Simanullang, Ika Zenita Ratnaningsih. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Pada Perawat Instalasi Raat Inap di Rumah Sakit X Kota Tangerang. *Jurnal Empati. Vol 7 No 4. 290-296*.
- Sang-Hoon Lee, Yuhyung Shin, dan Seung Ik Baik (2017) "The Impact Of Job Demands And Resources On Job Crafting".
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L.. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian PUPR Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur, 4(1), 53-60*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Handoko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Pranadamedia Group.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusta

