

**THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT
WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE IN
PRIVATE EMPLOYEES IN D.I.YOGYAKARTA**

Arya Pamungkas¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Email: aryapamungkas1102@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35145/procuratio.v13i3.4475>

Received: 27/8/2024, Revised: 28/8/2025, Accepted: 2/9/2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of perceived organizational support on employee engagement through job satisfaction as a mediating variable for private employees in D.I. Yogyakarta. The sampling method uses a purposive sampling technique with criteria aged 20 to 41 years and has worked for at least 6 months at work. The total sample is 124 people who are private employees in D.I. Yogyakarta and have fulfilled the purposive sampling criteria. This type of research uses quantitative research methods and analytical methods using statistical analysis which carries out validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, path analysis, sobel tests, and coefficient of determination tests. Based on the results of path analysis, it shows that perceived organizational support has a positive and significant effect on employee engagement, perceived organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee engagement, indirectly perceived organizational support through job satisfaction has a positive effect and significant effect on employee engagement, and based on the results of the Sobel test, job satisfaction can mediate the effect of perceived organizational support on employee engagement.

Keywords: *Perceived Organizational Support; Job Satisfaction; Employee Engagement*

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN SWASTA DI D.I.YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dengan kriteria berusia 20 hingga 41 tahun dan sudah bekerja minimal 6 bulan lamannya di tempat bekerja. Jumlah sampel sebanyak 124 orang yang merupakan karyawan swasta di D.I.Yogyakarta dan telah memenuhi kriteria *purposive sampling*. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode analisis menggunakan analisis statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, path analysis, uji sobel dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Berdasarkan hasil *path analysis* menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, secara tidak langsung *perceived organizational support* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dan berdasarkan hasil uji sobel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support; Kepuasan Kerja; Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset vital dan elemen fundamental yang esensial bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Manajemen SDM berfokus pada pengoptimalan produktivitas aset-aset ini untuk memastikan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Tanpa kontribusi proaktif dan tanggung jawab dari karyawan sebagai penggerak utama, perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara optimal dan mewujudkan keberlanjutannya. (Wijayati dkk., 2020)

Karyawan merupakan salah satu aset berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dimana peran karyawan merupakan roda penggerak perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari tanggung jawab dan kontribusi karyawan yang proaktif, sehingga hubungan karyawan dengan perusahaan terjalin dan selaras untuk mencapai tujuan bersama.

Sebagian besar penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, objek yang diteliti terlebih pada perusahaan swasta atau karyawan swasta. Karyawan swasta adalah seseorang/individu yang bekerja di suatu perusahaan, organisasi, atau instansi yang tidak terikat oleh negara atau pemerintahan. Masa kerja pada karyawan swasta ini kadang berbeda tergantung setiap kebijakan perusahaan namun biasanya kebijakan yang diterapkan adalah sistem kontrak. Karyawan swasta cenderung tidak terikat dengan birokrasi dan lebih bebas untuk mengembangkan karir. Namun hal ini akan menjadi bumerang bagi perusahaan sendiri jika tidak mempertahankan atau mengikat karyawan terbaiknya untuk berkomitmen pada perusahaan. Hal tersebut akan menjadi tugas dan tanggung jawab perusahaan terutama perusahaan swasta, bagaimana mereka melibatkan dan mengikat karyawannya untuk selalu memiliki *engagement* terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Menurut Mujiasih (2015) *Employee engagement (keterikatan karyawan)* didefinisikan sebagai kondisi psikologis di mana karyawan merasakan tujuan yang utuh, termotivasi, dan didukung secara positif, sehingga mereka dapat berfungsi secara efektif dan efisien di lingkungan kerja mereka. Konsep ini juga diartikan sebagai ikatan khusus yang terjalin antara karyawan dan perusahaan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi

Berdasarkan laporan dari Gallup (2022) menyimpulkan bahwa secara global 79 persen karyawan tidak terikat secara aktif dengan perusahaannya bekerja. Artinya, hanya ada 21 persen karyawan yang benar-benar terikat aktif dengan perusahaan. Sedangkan di Asia Tenggara tingkat *employee engagement* 24 persen karyawan terikat secara aktif dengan perusahaannya dan pada usia 40 tahun ke bawah 21 persen karyawan terikat secara aktif dengan perusahaannya. Kemudian di Indonesia juga menghadapi masalah yang sama 76 persen karyawan tidak terikat secara aktif dengan perusahaannya bekerja. Artinya, hanya ada 24 persen karyawan yang benar-benar terikat aktif dengan perusahaan. Padahal keterikatan karyawan ini menentukan antusiasme, komitmen, dan produktivitas karyawan dalam bekerja dan terhadap tempat kerja mereka.

Carnegie (2018) melalui studi bertajuk "*Employee Engagement Among Millennials*" (2016) menyebutkan bahwa hanya 25% dari angkatan kerja milenial (lahir 1986-2000) yang *fully engagement* dengan perusahaan tempatnya bekerja. Survei tersebut juga menunjukkan, hanya 1 dari 4 milenial yang terlibat dan 64% dari mereka yang terikat penuh pasti akan bertahan setidaknya setahun ke depan. Sebaliknya, 60% milenial berencana mengundurkan diri jika merasa tidak terikat. Sebuah survey yang dilakukan oleh Gallup Consulting (dalam Kusumandaru, 2017) menjelaskan bahwa karyawan yang sepenuhnya terikat dalam perusahaan mereka umumnya hanya dalam enam bulan pertama. Ditemukan bahwa hingga 40% karyawan tidak terikat dan 8% benar-benar lepas dari pekerjaan setelah bekerja selama enam bulan. Bahkan setelah periode enam bulan pertama, tingkat *employee engagement* secara bertahap menurun hingga 10 tahun masa kerja. Pada akhirnya *engagement* mereka turun ke tingkat yang statis.

Fenomena di atas merupakan salah satu fakta bahwa *employee engagement* begitu dibutuhkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan mampu berjalan secara optimal. Menurut Widodo (2021) Jika dukungan dari perusahaan mampu berjalan optimal terhadap karyawan maka keterikatan karyawan dengan perusahaan akan meningkat. Memiliki karyawan yang semakin terikat pada perusahaan akan menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Widodo (2021) menyatakan bahwa *perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan dengan memenuhi dukungan yang dibutuhkan karyawan. *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan bahwa perusahaan mampu menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Asumsi bahwa perusahaan menghargai karyawannya akan meyakinkan karyawan bahwa perusahaan ingin memenuhi kesejahteraannya, kemudian kesejahteraan karyawan ini diharapkan menjadi umpan balik bagi perusahaan agar selalu terikat sehingga berkomitmen dalam bekerja dan proaktif. (Widodo, 2021).

Menurut Lienardo dan Setiawan (2017), salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan dalam organisasi adalah kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian Natasya dan Awaluddin (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respons karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung serta meningkatkan nilai karyawan (Lienardo & Setiawan, 2017).

Wibawa dan Soedarsono (2016) menambahkan bahwa kepuasan kerja tercapai apabila harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja tinggi cenderung mengoptimalkan kemampuan dan energinya dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Sejalan dengan itu, Humairoh dan Wardoyo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan terkait pekerjaan dan kondisi personalnya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mencakup aspek seperti usaha yang dikeluarkan, peluang pengembangan karier, hubungan antar rekan kerja, penempatan jabatan, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan kondisi individu meliputi usia, kesehatan, kompetensi, dan tingkat pendidikan.

Yogyakarta merupakan salah satu kota besar yang ada di Indonesia, sehingga banyak perusahaan perusahaan yang didirikan atau bercabang di DIY ini. Dengan banyaknya perusahaan tentu akan banyak juga lapangan pekerjaan yang terbuka sehingga DIY ini merupakan salah satu tujuan tempat perantaraan untuk pekerja. Di sisi lain beberapa pelajar yang merantau setelah lulus pendidikan memutuskan untuk melanjutkan bekerja D.I.Yogyakarta. Menurut Kusnandar (2021) hasil sensus penduduk (SP) 2020 mencatat, jumlah penduduk Daerah Istimewa D.I.Yogyakarta berjumlah 3,67 juta jiwa. Rinciannya, 1,82 juta penduduk Yogyakarta adalah laki-laki, sedangkan 1,85 juta jiwa perempuan. Sementara menurut kelompok generasi, sebanyak 23,42% penduduk Yogyakarta merupakan milenial (1981-1996). Sebanyak 22,76% merupakan generasi Z (1997-2012). Generasi milenial yang digadang-gadang menjadi motor pergerakan masyarakat saat ini ditambah jumlah generasi Z menjadikan Indonesia yang diperkirakan berpotensi memperoleh bonus demografi pada tahun 2030. Tentu dengan melihat potensi tersebut dan diimbangi berjalanya waktu peran karyawan dari generasi lama akan digantikan oleh generasi baru. Selain itu perusahaan - perusahaan akan melirik generasi milenial dan Z untuk menjadi sumber daya manusia yang berkelanjutan. Hal ini menjadikan karyawan swasta terkhusus dengan usia 20 - 41 tahun atau tergolong generasi milenial dan Z di D.I.Yogyakarta dipilih sebagai objek penelitian.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka perlu adanya analisis dan pengkajian lebih lanjut terkait peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. Area D.I.Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian dengan karyawan swasta sebagai subjek penelitiannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee engagement merupakan konsep yang menggambarkan kondisi ketika karyawan menunjukkan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta bersedia menginvestasikan waktu dan energi untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung bersikap proaktif dalam menerapkan perannya (Febriansyah & Ginting, 2020). Benthall (dalam Mujiasih, 2015) mendefinisikan employee engagement sebagai suatu keadaan ketika karyawan merasa telah menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya, memiliki motivasi yang tinggi, memperoleh dukungan positif dari lingkungan sekitar, serta mampu berfungsi secara efektif dan efisien dalam konteks organisasi.

Menurut Widodo (2021) *employee engagement* adalah perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja melampaui harapan organisasi. Antusiasme yang besar dari karyawan ini mempengaruhi profitabilitas perusahaan dan menciptakan kepuasan pelanggan dan keberhasilan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maarif & Kartika (2014) menggambarkan *employee engagement* sebagai kesatuan, usaha, dedikasi, tanggung jawab, semangat, energi dan hati dengan kontribusi yang optimal, keinginan yang tulus dan sadar untuk tetap berada di perusahaan secara berkelanjutan.

Perceived Organizational Support

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support/POS*) merupakan bentuk pemahaman dan perasaan individu mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaannya. POS menggambarkan sejauh mana karyawan menilai bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta memperhatikan kesejahteraan mereka (Kinicki & Fugate dalam Djatmiko dkk., 2020). Eisenberger dkk. (2016) mendefinisikan POS sebagai persepsi karyawan mengenai tingkat apresiasi organisasi terhadap kontribusi mereka sekaligus kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Lebih lanjut, Eisenberger dkk. (2016) menjelaskan bahwa berdasarkan teori dukungan organisasi, karyawan menghargai dukungan organisasi karena hal tersebut mampu memenuhi kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, rasa memiliki, serta memberikan kenyamanan meskipun dalam kondisi penuh tekanan. Dengan demikian, penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan dukungan organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan merasa lebih puas dalam bekerja, memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, serta menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih besar.

Kepuasan Kerja

Secara fundamental, kepuasan kerja merupakan aspek yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Tingginya kepuasan kerja menunjukkan bahwa keinginan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalankan (Fairmandha, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, Akbar (2019) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap negatif. Dengan kata lain, kepuasan kerja tercapai apabila tidak terdapat kesenjangan antara harapan karyawan dan realitas yang dirasakan, karena kebutuhan minimal yang diinginkan telah terpenuhi. Berdasarkan pendapat para ahli dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang muncul ketika kebutuhan dan harapan karyawan dalam pekerjaan berhasil dipenuhi.

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement*

Menurut Firnanda & Wijayati (2021) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan *employee engagement* karena mereka akan memberikan segala usaha, tenaga, dan pikiran yang dimiliki untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut penelitian Rais & Parmin (2020) *perceived organisational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Menurut hasil penelitian Widodo (2021) terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Artinya apabila karyawan memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka *employee engagement* akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Employee Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta.

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan Kepuasan Kerja

Pada penelitian Rais & Parmin (2020) menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robingah (2021) *perceived organizational support* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian dari Laintara & Perdhana (2021) *perceived organization support* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, semakin baik kondisi *perceived organizational support* maka semakin baik pula *job satisfaction* yang dimiliki oleh pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement*

Menurut penelitian dari Lienardo & Setiawan (2017) *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan searah terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Natasya & Awaluddin (2021) dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mendorong mereka untuk lebih proaktif, antusias, dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh perasaan dihargai dan dihormati, yang membangun ikatan psikologis positif antara karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian Rais & Parmin (2020) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta.

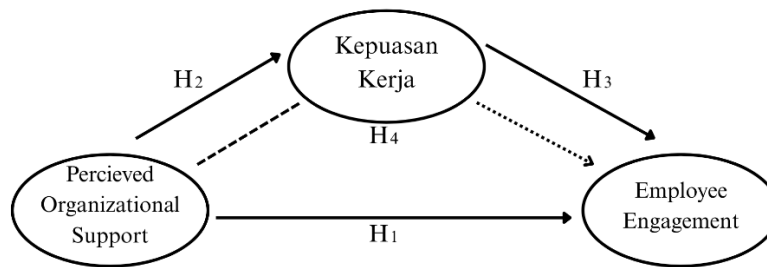
Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pada penelitian Rais & Parmin (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian Widodo (2021) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh antara kedua variabel yaitu *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Artinya bahwa persepsi dukungan organisasi yang baik atau tinggi dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap meningkatnya keterikatan karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kepuasan Kerja memediasi antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement* pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta.

Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pemikiran yang bisa dilihat di Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian disusun menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Creswell (dalam Kusumastuti & Nurani, 2022) metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrument yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang sesuai dan tepat menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya. Hal itu ditopang oleh pemilihan masalah yang akurat, serta dibarengi dengan penetapan populasi dan sampel yang benar (Yusuf, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui kuesioner yang dibagikan secara online dengan menggunakan *google form*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan darinya (Darmanah, 2019). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja dan berada di D.I.Yogyakarta dengan rentang usia 20 hingga 41 tahun (generasi milenial dan Z).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Darmanah, 2019). Menurut Hair dkk. (2014) peneliti umumnya tidak akan menganalisis faktor sampel kurang dari 50 pengamatan, dan sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti seperti karyawan swasta di D.I.Yogyakarta, sehingga ukuran sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teori Hair. Pada penelitian ini minimal responden yang harus dipenuhi adalah $18 \times 6 = 108$ karyawan swasta (responden). Delapan belas adalah jumlah indikator, sedangkan Enam adalah jumlah perkalian yang digunakan.

Teknik pengambilan Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* menggunakan teknik sampel *purposive sampling* dengan kriteria karyawan swasta yang bekerja dan berada di D.I.Yogyakarta dengan usia 20 hingga 41 tahun dan telah bekerja minimal 6 bulan di tempat bekerja.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independen*) yaitu *perceived organizational support* (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependen*) adalah *employee engagement* (Y) dan yang menjadi variabel mediasi adalah *kepuasan kerja* (Z) sedangkan subjeknya adalah karyawan swasta di D.I.Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data peneliti dalam penelitian ini berupa penggunaan skala *Likert*. Tingkatan dalam penilaian modifikasi Skala Likert dengan bentuk 5 alternatif dapat dilihat melalui skor: (1) Sangat Setuju = 5. (2) Setuju = 4. (3) Netral = 3. (4) Tidak Setuju = 2. (5) Sangat Tidak Setuju = 1.

Pembagian kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan *google form* yang kemudian dibagikan kepada responden yaitu karyawan swasta di D.I.Yogyakarta dengan rentang usia 20 hingga 41 tahun (generasi milenial dan Z).

Teknik Analisis Data**Uji Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menggunakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid. (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak Valid. (3) Signifikan jika < 0.05 maka item item kuesioner tersebut valid. (4) Signifikan jika > 0.05 maka item-item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah stabil dan konstan dari waktu ke waktu. Dengan kata lain uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas ini menggunakan Cronbach's Alpha (α). Cronbach's alpha 0.7 maka instrumen dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,70$ maka instrumen bisa dipercaya / reliabel. Jika nilai Cronbach's alpha $< 0,70$ maka instrumen dikatakan tidak bisa dipercaya/ tidak reliabel.

Uji Asumsi Dasar**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Data responden yang didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 124 data maka uji ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan menentukan taraf signifikansi (α) yaitu: (1) Jika nilai signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. (2) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2021) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada atau tidak multikolinearitasnya yaitu dengan cara melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pada masing masing variabel independen. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan kata lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* dan uji *spearman* dengan kriteria pengujian yaitu: (1) Uji Grafik *Scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang membentuk pola teratur seperti titik-titik yang membentuk bergelombang, melebar kemudian menyempit maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas sumbu 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). (2) Uji *Spearman*. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014).

Uji Hipotesis**Path Analysis**

Path analysis digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau intervening. *Path analysis* atau yang disebut analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2021). Untuk mengukur kekuatan dan arah antar variabel dalam analisis regresi kriteria pengujiannya antara lain: (1) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan. (2) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak signifikan. (3) Apabila nilai Unstandardized Coefficients beta diperoleh positif maka terdapat hubungan yang searah/positif. (4) Apabila nilai Unstandardized Coefficients beta diperoleh negatif maka hubungan yang didapat tidak searah/negatif.

Persamaan *path analysis* sebagai berikut:

$$Z_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + e_i$$

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 X_{1i} + \alpha_3 Z_i + e$$

Keterangan:

$Y = \text{Employee Engagement}$

$a = \text{Konstanta}$

$X = \text{Perceived Organizational Support}$

$Z = \text{Kepuasan Kerja}$

$e = \text{Standard error}$

Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z) (Ghozali, 2021). Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai ttabel, jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Kriteria pengujian yaitu: (1) Apabila nilai Z (thitung) < ttabel maka dinyatakan tidak mampu memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (2) Apabila nilai Z (thitung) > ttabel maka dinyatakan mampu memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson correlation	rtabel (0,05; 124)	Signifikansi	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,578	0,1764	0,000	Valid
	X1.2	0,696	0,1764	0,000	Valid
	X1.3	0,782	0,1764	0,000	Valid
	X1.4	0,746	0,1764	0,000	Valid
	X1.5	0,767	0,1764	0,000	Valid
	X1.6	0,777	0,1764	0,000	Valid
	X1.7	0,753	0,1764	0,000	Valid
	X1.8	0,773	0,1764	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,520	0,1764	0,000	Valid
	Z1.2	0,626	0,1764	0,000	Valid
	Z1.3	0,436	0,1764	0,000	Valid
	Z1.4	0,598	0,1764	0,000	Valid
	Z1.5	0,605	0,1764	0,000	Valid
	Z1.6	0,445	0,1764	0,000	Valid
	Z1.7	0,563	0,1764	0,000	Valid
	Z1.8	0,657	0,1764	0,000	Valid
	Z1.9	0,699	0,1764	0,000	Valid
	Z1.10	0,655	0,1764	0,000	Valid
	Z1.11	0,666	0,1764	0,000	Valid
	Z1.12	0,650	0,1764	0,000	Valid
	Z1.13	0,432	0,1764	0,000	Valid
	Z1.14	0,468	0,1764	0,000	Valid
	Z1.15	0,494	0,1764	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i>	Y1.1	0,675	0,1764	0,000	Valid
	Y1.2	0,658	0,1764	0,000	Valid
	Y1.3	0,508	0,1764	0,000	Valid
	Y1.4	0,476	0,1764	0,000	Valid
	Y1.5	0,571	0,1764	0,000	Valid
	Y1.6	0,638	0,1764	0,000	Valid
	Y1.7	0,665	0,1764	0,000	Valid
	Y1.8	0,754	0,1764	0,000	Valid
	Y1.9	0,739	0,1764	0,000	Valid
	Y1.10	0,620	0,1764	0,000	Valid
	Y1.11	0,599	0,1764	0,000	Valid
	Y1.12	0,607	0,1764	0,000	Valid
	Y1.13	0,655	0,1764	0,000	Valid
	Y1.14	0,666	0,1764	0,000	Valid
	Y1.15	0,777	0,1764	0,000	Valid
	Y1.16	0,816	0,1764	0,000	Valid
	Y1.17	0,616	0,1764	0,000	Valid
	Y1.18	0,549	0,1764	0,000	Valid
	Y1.19	0,745	0,1764	0,000	Valid
	Y1.20	0,782	0,1764	0,000	Valid

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Jika nilai *Adjusted R²* mendekati 1, artinya variabel independen mampu menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai *Adjusted R²* mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Namun di dalam nilai *Adjusted R²* jika nilai sama dengan 0 maka yang digunakan adalah nilai *R²*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Pembahasan Hasil Analisa Data Uji Instrumen****Uji Validitas**

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh instrument penelitian berupa pernyataan dari variabel *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* terbukti valid, karena *pearson correlation* (rhitung) > r tabel sehingga dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan telah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Cconstruct reliability	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	8	0,879	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	15	0,851	0,70	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	20	0,931	0,70	Reliabel

Uji Asumsi Dasar**Uji Normalitas**

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh *Asymp.Sig (2-Tailed)* nya yaitu 0,083 yang mana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05, sehingga data dapat berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.23706438
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.065
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Masing-masing variabel memiliki lebih dari 0,10. Dalam perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

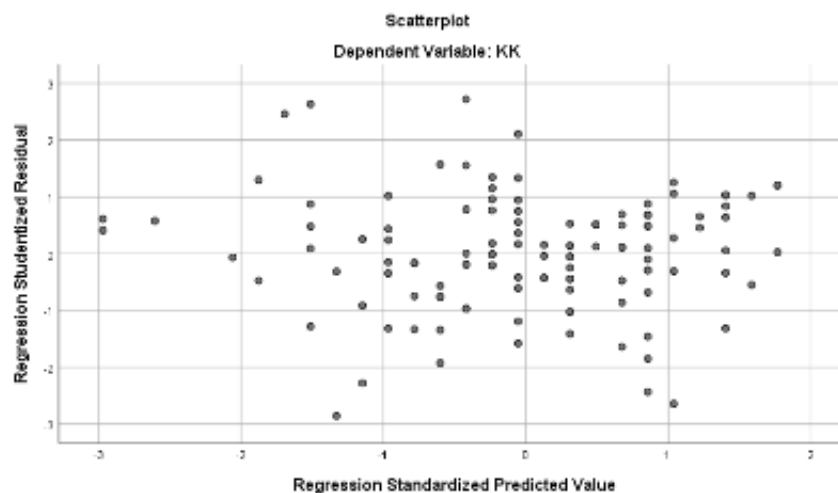
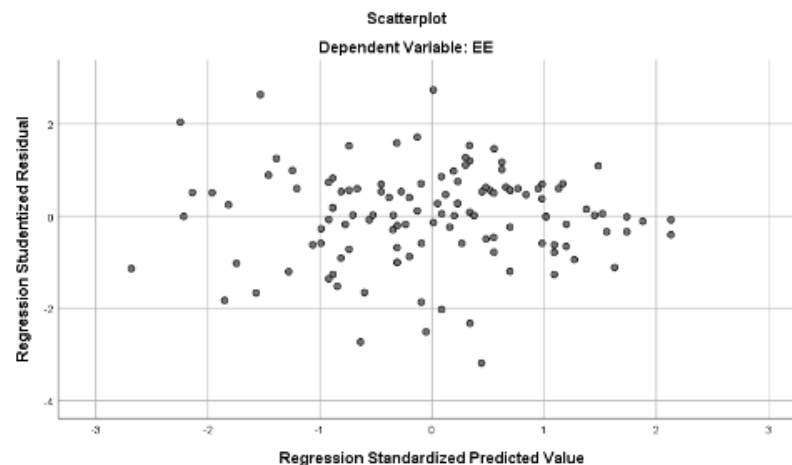
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Construc Multicollinearity</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,434	2,307	0,10	Tidak ada Mutlikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,434	2,307	0,10	Tidak ada Mutlikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2021). Selanjutnya menggunakan uji *spearman* yaitu mengorelasikan variabel independent dengan residualnya (Priyatno, 2014)

Uji Grafik *Scatterplot*

**Gambar 2. *Scatterplot* Dependen Kepuasan Kerja****Gambar 3. *Scatterplot* Dependen *Employee Engagement***

Gambar 2 dan 3 tidak menggambarkan pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk bergelombang, melebar kemudian menyempit, sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji *Spearman*

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwakorelasi antara variabel *perceived organizational support* dan kepuasan kerja dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi (Sig 2 tailed) lebih dari 0,05. Nilai signifikansi 2-tailed *perceived organizational support* (X) yakni $0,978 > 0,05$ dan kepuasan kerja (Z) = $0,966 > 0,05$. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Swasta di D.I.Yogyakarta (Arya Pamungkas)

Tabel 5. Hasil Uji Spearman

		Correlations			
			POS	KK	Unstandardized Residual
Spearman's rho	POS	Correlation Coefficient	1.000	.739**	.002
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.978
		N	124	124	124
	KK	Correlation Coefficient	.739**	1.000	-.004
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.966
		N	124	124	124
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.002	-.004	1.000
		Sig. (2-tailed)	.978	.966	.
		N	124	124	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Hipotesis

Path Analysis

Tabel 6. Hasil Output Regresi Model I

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	25.928	2.618		9.905
	POS	1.073	.085	.753	12.625

a. Dependent Variable: KK

Diketahui berdasarkan hasil output regresi model 1 di Tabel 6 bahwa nilai signifikansi variabel *perceived organizational support* (X) = 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini disimpulkan bahwa regresi model 1 yakni POS secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Model Summary Regresi Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.563	5.17726

a. Predictors: (Constant), POS

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada Tabel 7 sebesar 0,566 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh X terhadap Y sebesar 56,6%, sementara sisanya 43,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang dimasukkan dalam penelitian. Nilai $e1$ dapat diperoleh dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,566} = 0,659$.

Tabel 8. Hasil Output Regresi Model II

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-6.577	4.271		-1.540
	POS	.395	.157	.170	2.516
	KK	1.204	.110	.738	10.947

a. Dependent Variable: EE

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi variabel *perceived organizational support* (X) = 0,013 dan kepuasan kerja (Z) = 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini disimpulkan bahwa regresi model 2 yakni POS (X) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y).

Tabel 9. Model Summary Regresi Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.758	6.28840

a. Predictors: (Constant), KK, POS

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada Tabel 9 sebesar 0,762, hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh POS (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 76,2%, sementara sisanya 23,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Nilai e^2 dapat ditemukan dengan rumus $e^2 = \sqrt{1-0,762} = 0,488$.

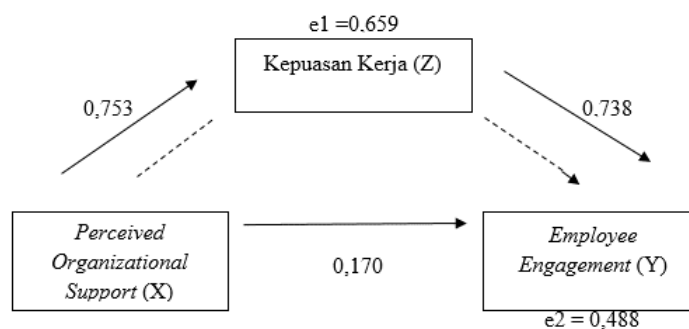
Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi *perceived organizational support* (X) sebesar 0,000 < 0,05. Kemudian nilai *Unstandardized Coefficients beta* menunjukan nilai positif sebesar 1,073 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung *perceived organizational support* (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya jika *perceived organizational support* meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi (X) sebesar 0,013 < 0,05. Kemudian dari nilai *Unstandardized Coefficients beta* menunjukan nilai positif sebesar 0,395 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung *perceived organizational support* (X) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Artinya jika *perceived organizational support* meningkat maka *employee engagement* juga ikut meningkat.

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000 < 0,05. Kemudian dari *Unstandardized Coefficients beta* menunjukan nilai positif sebesar 1,204 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka *employee engagement* juga ikut meningkat.

Dapat diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel *perceived organizational support* (X) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,170 sedangkan pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* (X) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y) adalah perkalian antara nilai beta POS terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap *employee engagement* yaitu : $0,753 \times 0,738$ sehingga terdapat 0,556. Maka pengaruh total yang diberikan POS (X) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar $0,170 + 0,738 = 0,908$.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,170 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,738 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung sehingga menunjukan secara tidak langsung *perceived organizational support* (X) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* berpengaruh signifikan (Y). Diagram alur untuk penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.

**Gambar 4. Diagram Alur**

Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z) (Ghozali, 2021).

Rumus Sobel:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

P = jalur

Sp = Std Error

$$Sp2p3 = \sqrt{(1,204 \times 0,085)^2 + (1,073 \times 0,110)^2 + (0,085 \times 0,110)^2}$$

$$\sqrt{(0,0105 + 0,0139 + 0,00009)}$$

$$\sqrt{0,02445} = 0,1564$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka thitung diperoleh:

$$thitung = P2P3/Sp2p3$$

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Swasta di D.I.Yogyakarta (Arya Pamungkas)

thitung = 1,2919/0,1564

thitung = 8,260

Variabel dikatakan dapat pengaruh mediasi, jika thitung > ttabel

ttabel = 1,979 (signifikansi 0,05)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diperbandingkan $8,260 > 1,979$, yang mana thitung lebih besar dibandingkan ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,556 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.758	6.28840

a. Predictors: (Constant), KK, POS

Berdasarkan Tabel 10, didapatkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,758 Artinya pengaruh POS (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan nilai tersebut *Adjusted R Square* mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan swasta di D.I. Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin kuat pula keterikatan emosional dan keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja. Bentuk dukungan organisasi yang dimaksud mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pengakuan atas kontribusi mereka, serta perlakuan yang adil dan transparan dalam proses kerja.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Firnanda & Wijayati (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dalam konteks karyawan generasi milenial dan Z di D.I. Yogyakarta, persepsi terhadap adanya dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong keterlibatan karyawan secara aktif. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai dan mendukung mereka, maka mereka cenderung menunjukkan sikap yang loyal, proaktif, dan memiliki komitmen untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dukungan tersebut memperkuat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta di D.I. Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan yang konsisten dari organisasi, baik dalam bentuk penghargaan atas kontribusi, keadilan kebijakan, maupun perhatian terhadap kesejahteraan mereka, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pun meningkat. Kepuasan kerja dalam hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, serta hubungan dengan pihak manajemen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Rais & Parmin (2020) dan Robingah (2021) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Perceived organizational support* bernilai positif, artinya semakin tinggi *perceived organizational support* (POS) maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan swasta generasi milenial dan Z di D.I. Yogyakarta. Dalam konteks karyawan swasta dari generasi milenial dan Z di D.I. Yogyakarta, persepsi tersebut tampaknya terbentuk secara kuat, mengingat kecenderungan kelompok usia ini untuk menghargai transparansi, pengakuan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika organisasi mampu memenuhi ekspektasi tersebut, karyawan meresponsnya dengan rasa puas terhadap kondisi kerja mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan swasta di D.I. Yogyakarta. Temuan ini mencerminkan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, peluang pengembangan,

maupun hubungan interpersonal di tempat kerja mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong individu untuk menunjukkan loyalitas, partisipasi aktif, serta komitmen terhadap tujuan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natasya & Awaluddin (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kepuasan kerja bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* (keterikatan karyawan) pada suatu perusahaan. bahwa kepuasan kerja merupakan determinan utama dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketika individu merasa puas, mereka cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X) terhadap *Employee Engagement* (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan *employee engagement*. Dengan kata lain, dukungan organisasi yang dipersepsikan karyawan tidak hanya berdampak secara langsung terhadap keterikatan kerja, tetapi juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal tersebut menumbuhkan rasa puas dalam bekerja. Kepuasan ini kemudian mendorong keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Widodo (2021) dan Rais & Parmin (2020) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Artinya bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja yang nantinya juga berpengaruh terhadap meningkatnya keterikatan karyawan pada perusahaan. Dalam konteks karyawan swasta generasi milenial dan Z di D.I. Yogyakarta, peran mediasi ini menjadi sangat relevan mengingat generasi ini cenderung menaruh perhatian besar pada nilai-nilai organisasi yang humanis, keterbukaan komunikasi, dan keseimbangan hidup. Ketika ekspektasi-ekspektasi ini terpenuhi, kepuasan kerja pun meningkat dan menghasilkan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi komponen krusial dalam menjembatani pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Organisasi yang mampu membangun persepsi dukungan secara positif dan konsisten akan menciptakan kondisi kerja yang memuaskan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah *Perceived organizational support* (X) secara langsung berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y) pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta. *Perceived organizational support* (X) secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta. Kepuasan kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Y) pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta. Secara tidak langsung *perceived organizational support* (X) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta. Kepuasan kerja (Z) juga mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* (X) terhadap *employee engagement* (Y) pada karyawan swasta di D.I.Yogyakarta.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, A. (2019). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Manusia : Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan* (M. I. M. Haeruddin, Ed.). Pustaka Taman Ilmu.
- Carnegie, D. (2018, Januari 8). Minimnya Milenial Terlibat Penuh dengan Perusahaan. *Dale Carnegie Indonesia*. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/minimnya-milenial-terlibat-penuh-dengan-perusahaan/>
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Hira Tech. www.hira-tech.com
- Djarmiko, T., Prasetyo, A. P., & Azis, E. (2020). Perceived Organizational Support As Mediator In The Relationship Between Effective Human Resources Practice And Employee Engagement In Indonesia. *Journal Of Applied Management*, 18(2).
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement*.
- Eisenberger, R., & Stinglhamer, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction

- terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Penerbit Elmatara.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (Pertama). Prenada.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7 ed.).
- Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *Ultima Manajemen*, 9(1).
- Kartikasari, M. P. N. (2018). Pengaruh Talent Management Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Terhadap Employee Engagement Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 6(4).
- Kusnandar, V. B. (2021, Juli 28). *Sensus Penduduk 2020: Jumlah Penduduk Yogyakarta 3,67 Juta Jiwa*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/28/sensus-penduduk-2020-jumlah-penduduk-yogyakarta-367-juta-jiwa>
- Kusumandaru, I. (2017). *Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Klaten*. Universitas Islam Indonesia.
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(3), 128. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- Layantara, I., & Perdhana, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Job Characteristic, Perceived Organizational Support Dan Work Environment Terhadap Job Satisfaction Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(8). <https://doi.org/10.36418/syntax>
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt. Bangun Wisma Sejahtera*. 5(1).
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement* (H. Baihaqi, Ed.). PT Penerbit IPB Press.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Natasya, N. S., & Awaluddin, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 1(2), 158–165. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i2.16>
- Nguyen, H. N., & Tran, M. D. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 415–426. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0415>
- Pandey, S. (2013). A Study of Engagement at Work: What drives Employee Engagement? *European Journal of Commerce and Management Research*. www.ejcmr.org
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Th. A. Prabawati, Ed.). C.V ANDI OFFSET.
- Rais, I. S., & Parmin. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Urnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmmba.v3i6>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robingah, U. F. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Kertabumi Harita Nusantara Di Yogyakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta.
- Wibawa, N. H., & Soedarsono, D. K. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 3(2).
- Widodo, M. N. A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Jawaracorporo*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wijayati, D. T., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (1 ed.). Kencana