

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Social Exchange Theory (SET)*

Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory (SET)* atau Teori pertukaran sosial yang disampaikan oleh Blau (1964) . Teori pertukaran sosial adalah salah satunya paradigma yang paling berpengaruh dalam pemahaman perilaku kerja karyawan di suatu perusahaan. teori ini merupakan teori perilaku sosial tertua yang merupakan interaksi antar individu berupa pertukaran sumber daya” (Homans, 1958) . Sumber daya yang dipertukarkan dapat berupa benda yang berwujud, seperti uang atau barang, atau benda yang tidak berwujud, seperti hubungan sosial atau fasilitas sosial.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa SET adalah teori yang mempelajari bagaimana dua pihak yang saling ketergantungan berinteraksi satu sama lain. Dalam lingkup organisasi, interaksi terjadi antar karyawan dan organisasi. Karyawan berkontribusi sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan organisasi menawarkan dukungan untuk kesejahteraan karyawan, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, akses yang mudah ke informasi, dan perhatian atasan, antara lain, dalam hubungan antara kedua belah pihak. Teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa karyawan akan mempertimbangkan biaya dan manfaat dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab mereka, termasuk dalam hal *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement*.

Social Exchange Theory sebagai dasar, penelitian ini membangun model penelitian yang menunjukkan bahwa adanya *Perceived Organizational Support* akan menghasilkan hasil yang menguntungkan berupa keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Viswesvaran & Ones, (2000), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan, perilaku, dan hasil yang bisa diukur sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah volume atau mutu kerja individu atau kelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan kegiatan, yang berpedoman pada standar, metode operasi standar, kriteria dan ukuran yang dilaksanakan dalam organisasi Adha et al., (2019). Kinerja karyawan mengacu pada evaluasi tentang sejauh mana seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, serta kontribusi positif terhadap tujuan dan hasil organisasi. Kinerja karyawan adalah refleksi dari bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka dan sejauh mana mereka mencapai atau melampaui harapan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan ilmu yang memadukan seni dan menerapkan konsep manajemen dengan fleksibilitas representasi dan aspirasi, sehingga visi dan

misi perusahaan terwujud dengan menggunakan sebanyak mungkin orang dalam organisasi. Kinerja merupakan bagian dari hasil kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja karyawan merupakan gabungan antara efisiensi individu dan kelompok (Windaryadi, 2018).

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu terdapat tiga kelompok variabel sebagai berikut:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan dan keterampilan (fisik), asal latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
- b. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Faktor psikologis meliputi mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja Karyawan Menurut Viswesvaran & Ones, (2000) dimensi kinerja karyawan, antara lain:

1. *Effort* adalah jumlah usaha yang diperlihatkan karyawan guna melakukan pekerjaan dengan baik.
2. *Job Knowledge* adalah tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. *Quality* adalah sejauh mana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. *Quantity* adalah seberapa banyak hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
5. *Compliance with rules* adalah sebuah ketaatan karyawan dalam menjalankan aturan yang ditentukan perusahaan.
6. *Interpersonal Competence* adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan kemampuan dalam bekerja sama dengan teman kerja

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pihak manajemen baik kepada karyawan maupun kepada manajer yang telah melakukan pekerjaan. Adapun manfaat dari penilaian kinerja tersebut adalah

- a. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penilaian kinerja merupakan sesuatu yang mempunyai manfaat dalam memajukan sebuah organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja

ini dapat mengetahui kondisi tentang kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

C. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi mendukung karyawannya dan sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan bila diperlukan. Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja karyawan yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya (Eisenberger et al., 1986).

Perceived Organizational Support juga dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan tentang evaluasi kebijakan dan prosedur organisasi, yang dibentuk oleh pengalamannya dengan kebijakan dan prosedur organisasi, menerima sumber daya, berkomunikasi dengan perwakilan organisasi (misalnya, inspektur) dan pendapat mereka tentang pemeliharaan organisasi demi kesejahteraan mereka (Agustian & Fitria, 2020).

Karyawan memandang pekerjaannya sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan saling ketergantungan yang melampaui kontrak formal dengan organisasinya, artinya karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauh mana organisasi mengakui dan menghargai upaya mereka, mendukung kebutuhan sosial-emosional mereka, dan merasa nyaman dengan organisasi sebagai karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa

organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika manajemen tidak mendukung karyawan, tugas-tugas ini dapat menjadi tidak menyenangkan bagi karyawan dan tidak efektif bagi organisasi (Metria & Riana, 2018).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa POS mengacu pada sejauh mana karyawan merasakan dukungan organisasi atas kontribusinya terhadap organisasi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, yang mempengaruhi dukungan karyawan terhadap organisasinya.

1. Aspek-Aspek POS

Ada tiga aspek utama yang menjadi perhatian karyawan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan karyawannya, antara lain:

a. Sikap Organisasi terhadap ide-ide karyawan

Ketika organisasi melihat dan menggunakan ide-ide karyawan, persepsi karyawan menjadi positif. Di sisi lain, terdapat persepsi negatif ketika perusahaan selalu menolak gagasan karyawan dan semuanya merupakan keputusan manajemen puncak.

b. Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah

Jika organisasi tidak melakukan upaya untuk membantu karyawan yang mengalami kesusahan, maka karyawan akan merasa bahwa organisasi tidak memberikan dukungan kepada karyawan yang terkena dampak.

c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama (Fajardika et al., 2022).

2. Dimensi POS

Terdapat 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan *Perceived Organizational Support*. Aini et al., (2022). Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

a. Keadilan

Keadilan prosedural berkaitan dengan cara mendefinisikan sumber daya diantara karyawan. Jumlah keadilan dalam alokasi sumber daya memiliki dampak kumulatif yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi, yang menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Hukum acara terbagi menjadi aspek struktural dan sosial. Aspek struktural mencakup, misalnya, peraturan formal dan keputusan mengenai personel. Namun, aspek sosial sering disebut sebagai keadilan interaksional, yang mencakup bagaimana karyawan diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.

b. Dukungan Supervisor

Karyawan membentuk gambaran menyeluruh tentang seberapa besar atasan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Karena supervisor berperan sebagai agen organisasi yang tugasnya mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, maka karyawan juga melihat orientasi supervisor sebagai indikator dukungan organisasi.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Penghargaan mencakup pengakuan dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berkinerja baik. Ini bisa berupa penghargaan, bonus, promosi, atau pengakuan publik. Sementara kondisi pekerjaan mencakup faktor-faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ini bisa termasuk faktor seperti beban kerja yang sesuai, fasilitas yang aman, dan dukungan teknologi. Ketika organisasi memberikan penghargaan yang adil dan menciptakan kondisi kerja yang memadai, karyawan cenderung merasa lebih didukung dan puas di tempat kerja. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

D. *Employee Engagement*

Employee Engagement dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja Angelia & Astiti, (2020). Menurut Schaufeli et al., (2006) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai pikiran baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan energi dan mental ketika bekerja (vigor), berpartisipasi saat bekerja (dedication), serta fokus dan senang dalam bekerja (absorption). *Employee Engagement* Pegawai mempunyai rasa keterikatan terhadap organisasi, biasanya antusias dan melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, serta pegawai mempunyai keyakinan yang kuat bahwa ia dapat melakukan pekerjaan apapun dengan

baik. Engagement juga dapat diartikan sebagai partisipasi penuh dan semangat yang tinggi dari karyawan dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan bisnis jangka panjang, dengan kata lain keterikatan karyawan berarti partisipasi, kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja (Jufrizen & Nasution, 2021).

Employee Engagement juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang engaged dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi (Y. Nugroho & Elmi, 2022).

1. Dimensi *Employee Engagement*

Ada tiga dimensi *Employee Engagement* Abrianto & Srimulyani, (2021), yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Terdapat tiga komponen dalam *Employee Engagement* Nugroho & Elmi, (2022), yaitu:

a. Cognitive

Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan nilai-nilai organisasi.

b. Affective

Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja.

c. Behavioral

Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

2. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Karyawan yang memiliki *Employee Engagement* tinggi Sukoco et al., (2021), sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.

- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

3. Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Gallup, (2004) ada tiga tingkatan engagement diantaranya yaitu:

- a. *Engaged*. Pegawai yang engaged adalah pembangun, yang berarti mereka selalu menunjukkan kinerja yang tinggi. Pegawai ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari. Mereka akan selalu bekerja dengan semangat dan terus mengembangkan ide-ide baru untuk mendorong kemajuan perusahaan.
- b. *Not Engaged*. Tipe karyawan ini cenderung berkonsentrasi pada tugas daripada mencapai tujuan pekerjaan. Mereka merasa kontribusi mereka diabaikan dan selalu menunggu perintah.
- c. *Actively Disengaged*. Pegawai jenis ini menunjukkan perlawanan dalam semua aspek karena mereka adalah penunggu gua (*dweller cave*). Jenis orang yang tidak terlibat secara aktif ini melemahkan apa yang dilakukan pekerja yang terlibat setiap hari.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, tahun, judul	Fokus dan tujuan penelitian	Varaiabel	Metode penelitian	Hasil
	Sucahyowati dan Hendrawan, 2020, Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan PT. MK sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi laut dan darat, ekspor dan impor barang.	<i>Employee Engagement</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori,	Berdasarkan hasil penelitian bias diketahui bahwa terdapat pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja Karyawan PT. MK. <i>Employee engagement</i> akan meningkatkan kinerja PT. MK sehingga perilaku engagement pada karyawan perlu ditingkatkan dan dipelihara.
	Prastyo dan Friyanto, 2020, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i> : Sebuah Studi Literatur	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui <i>Employee Engagement</i>	- <i>Perceived organization al support</i> (X) - <i>Employee Engagement</i> (Z) -Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mendukung pengaruh ini.
	Isthofaina dan Udin, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengeksplorasi: (1) pengaruh persepsi	- Perceived Organization al Support (X1)	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif.	penelitian ini menyimpulkan bahwa POS berpengaruh

No.	Nama peneliti, tahun, judul	Fokus dan tujuan penelitian	Varaiabel	Metode penelitian	Hasil
	Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja karyawan	dukungan organisasi (POS) terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif; (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan komitmen afektif; dan (3) pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.	- Kepemimpinan Transformasional (X2) -Komitmen Afektif (Y1) -Kinerja Karyawan (Y2)	jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan menggunakan analisis jalur atau path analisis	signifikan terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan serta kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Selanjutnya komitmen afektif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	Diana, 2021, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan kinerja karyawan.	- <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) - <i>Employee Engagement</i> (X2) -kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data dianalisis menggunakan multiple regresi melalui SPSS versi 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif kinerja karyawan, dan persepsi dukungan organisasi serta keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.
	Dewi dan Wibawa (2023) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja	- <i>Perceived Organizational Support</i> (X)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan	<i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama peneliti, tahun, judul	Fokus dan tujuan penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil
	Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi	karyawan dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi pada PT. BPR Bank Kertiawan.	-Employee Engegement (Z) -Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur bantuan software SPSS versi 25	kinerja karyawan, perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Wicaksono, Rahmawati, 2019, Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor (DSITD IPB).	- <i>Employee Engagement</i> (X) -Kinerja karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadaan <i>Employee Engagement</i> dan kinerja karyawan di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial ditemukan pengaruh elemen absorption terhadap kinerja karyawan. Secara bersama vigor, dedication dan absorption memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dari keseluruhan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

F. Kerangka Konsep

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan

Dukungan organisasi dianggap sebagai komitmen organisasi pada karyawan yang secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas, sehingga mereka dapat melakukan kinerja terbaik di luar tugas resmi mereka karena merasa bahwa organisasi memberikan dukungan atau hal-hal yang diharapkan dari mereka. Literatur sebelumnya tentang kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan kinerja karyawan; penelitian ini, seperti yang dilakukan oleh Astuty & Udin, (2020), didukung oleh penelitian ini Pratiwi & Muzakki, (2021), menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* mempengaruhi kinerja karyawan, dan semakin positif persepsi karyawan, semakin cenderung mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka kinerja karyawan juga semakin tinggi *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan dukungan yang positif dari organisasi membuat karyawan memiliki persepsi baik dan menganggap dirinya memiliki kewajiban membalas organisasi dengan kinerja yang optimal.

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Perhatian terhadap *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) saat ini disebabkan karena bagaimana *employee engagement* menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan menurut (A. A. Nugroho & Fithriana, 2018). Aziez, (2022) menunjukkan bahwa *employee*

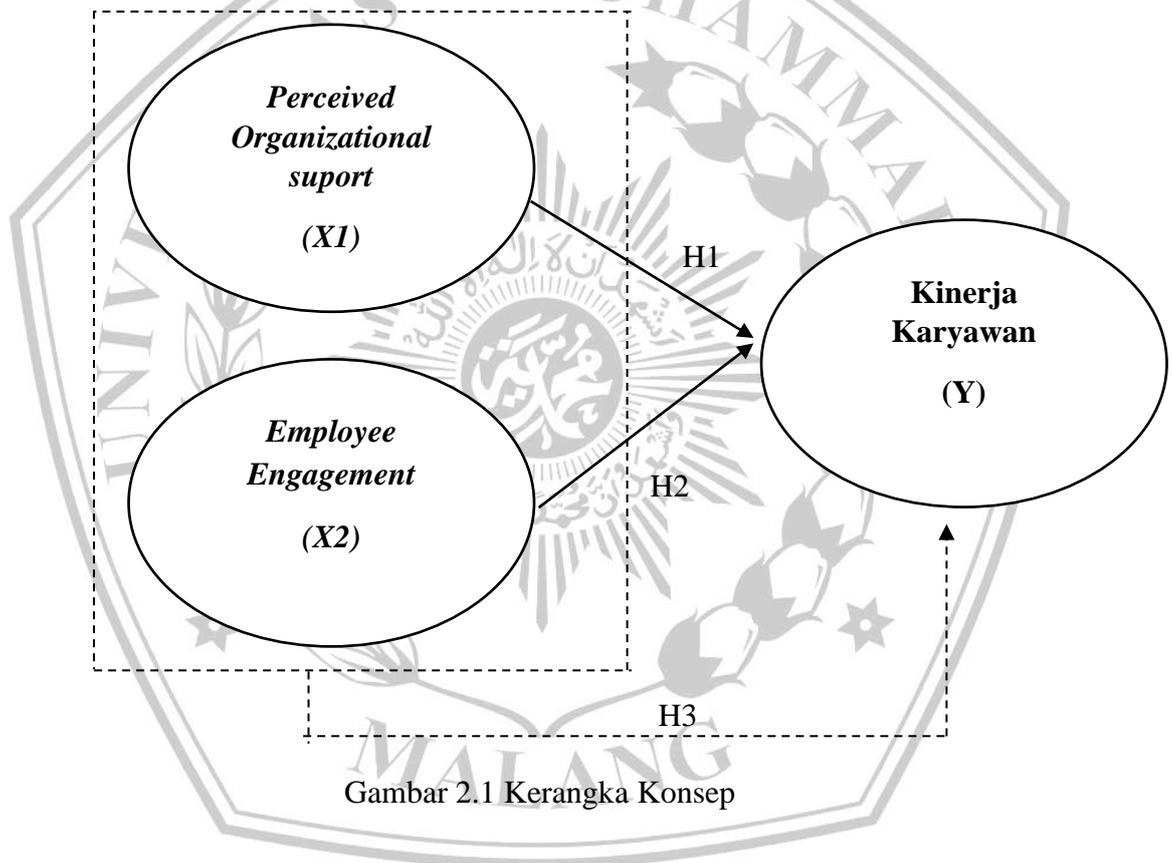
engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Cintani & Noviansyah, (2020) menjelaskan pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya *Employee Engagement* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan dapat meningkatkan kemampuan dalam hal pengetahuan, keterampilan serta perbaikan sikap agar kinerja karyawan dapat lebih baik. Keterlibatan karyawan dapat berdampak dalam meningkatkan kinerja dan dapat memberikan dukungan finansial bagi suatu perusahaan.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi sejauh mana perusahaan menghargai partisipasi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kewajiban karyawan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya, berkomitmen pada perusahaan, dan mengharapkan penghargaan saat karyawan meningkatkan kinerjanya (Mokhtar *et al.*, 2019). Nguyen & Tran, (2021) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* dapat mewujudkan sikap pegawai yang mengarah pada relasi yang baik di antara karyawan dan organisasi (*employee engagement*). Pada penelitian Ariarni & Afrianty, (2017) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika sebuah organisasi dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan mereka, karyawan akan merasa bahwa mereka mendukung organisasi

tersebut dan merasa bertanggung jawab untuk membalas sesuai dengan apa yang mereka terima. Pada akhirnya, karyawan akan bersedia memberikan kontribusi terbaik mereka untuk keberhasilan organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka didapatkan hipotesis bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual penelitian :

konseptual seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

G. Hipotesis

Berdasarkan pada berbagai teori, di analisis secara kritis dan sistematis serta mengacu pada kerangka konsep, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

