

The Effect Of Perceived Organizational Support And Work Engagement On Employee Performance At PT (Persero) PLN UP3 Lahat

Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt (Persero) Pln Up3 Lahat

Sindi Widia Wulandari ¹⁾; Merta Kusuma ²⁾; Mimi Kurnia Ningsih ³⁾; Meiffa Herfianti ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ swidiawulandari@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [11 Agustus 2026]

Revised [27 Oktober 2026]

Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS

Perceived Organizational Support, Work Engagement, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan PT (Persero) PLN UP3 Lahat. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga diperlukan dukungan organisasi yang mampu meningkatkan persepsi positif karyawan serta keterlibatan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT (Persero) PLN UP3 Lahat yang berjumlah 100 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work Engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Perceived Organizational Support dan Work Engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Persero) PLN UP3 Lahat. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dan semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Perceived Organizational Support and Work Engagement on the employee performance at PT (Persero) PLN UP3 Lahat. Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals. Therefore, organizational support that enhances employees' positive perceptions and a high level of work engagement are essential to improve employees' performance in carrying out their duties. This study employed a quantitative research method. The population consisted of all 100 employees of PT (Persero) PLN UP3 Lahat, and the sampling technique used was total sampling. Data were collected through observation and questionnaire distribution, while the data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on employee performance. Work Engagement also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, Perceived Organizational Support and Work Engagement simultaneously have a positive and significant effect on the employee performance at PT (Persero) PLN UP3 Lahat. Therefore, the higher the level of organizational support perceived by employees and the higher their level of work engagement, the better their performance in carrying out their duties and responsibilities, thereby supporting the optimal achievement of organizational goals.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global saat ini organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Silaen & Syamsuriansyah, 2019).

Seperti yang dijelaskan diatas bahwa kinerja karyawan juga merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dan organisasi. Dikarenakan suatu tujuan dan target pada sebuah perusahaan akan tercapai apabila pekerja mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan hal itu penting untuk perusahaan terus memantau kinerja karyawan dan harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan memiliki suatu faktor penting yaitu pencapaian tujuan perusahaan yang berarti salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil jika tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan itu berhasil. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan sebuah pencapaian yang optimal tujuan tersebut bisa didapatkan Oleh karena itu perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, dengan memberikan kesempatan karyawan untuk terus berinovasi. Maka perusahaan yang memiliki SDM yang baik akan mampu mencapai kesuksesan akan tujuan dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang selalu menginginkan karyawan yang mereka rekrut memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik, agar menjalankan pekerjaan dalam perusahaan efisien dan efektif. Perceived Organizational Support adalah suatu konsep yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi di tempat mereka bekerja. Dalam perceived organizational support ada faktor utama yang menonjol yaitu sebuah penghargaan untuk karyawan sebagai apresiasi telah mencapai keberhasilan. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi, dimana karyawan merasa dihargai, serta dianggap dalam bagian penting dalam sebuah perusahaan maka hal tersebut lah yang dapat menimbulkan karyawan memiliki, adanya komitmen organisasi, serta motivasi kerja yang lebih baik dan efektif. Selain itu, perceived organizational support juga mampu mengurangi stres dalam bekerja, kelelahan dan rasa khawatir karena karyawan tidak merasa bekerja sendirian melainkan didukung oleh sebuah perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada suatu perkembangan kinerja karyawan. Dengan ini organisasi harus memperhatikan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan perusahaan yang memberikan ketiga hal ini akan mendapatkan loyalitas dan kinerja yang baik dari karyawannya. Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh pihak perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja juga menentukan bagaimana mereka menjalankan kinerjanya terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, work engagement adalah hal penting dalam sebuah perusahaan karena dengan meningkatnya work engagement maka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima dalam lingkungan mereka bekerja. Dengan timbulnya rasa nyaman dari dalam diri karyawan, karyawan akan lebih optimal dalam mengerjakan tugasnya bahkan dapat mendorong karyawan untuk lebih inisiatif tanpa harus diperintah saat bekerja dan akan lebih tanggung jawab diluar pekerjaan mereka sendiri. Objek penelitian ini adalah PT (Persero) PLN UP3 Kabupaten Lahat, yang berlokasi di Lembayung, Kabupaten Lahat. PT (Persero) Pln UP3 Kabupaten Lahat adalah salah satu unit pelayanan pelanggan UP3 yang berada di bawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dimana menjadi satu-satunya perusahaan yang mengurus kelistrikan yang ada di Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan distribusi tenaga listrik di wilayah Lahat beserta sekitarnya. PT (Persero) Pln UP3 Kabupaten Lahat memastikan ketersediaan listrik tetap stabil menangani berbagai gangguan pada jaringan listrik, serta memberikan layanan administrasi dan informasi kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 15 Januari 2026 di PT (Persero) PLN UP3 Lahat, diketahui bahwa kinerja karyawan masih memerlukan peningkatan agar dapat mencapai hasil kinerja yang lebih optimal. Hal tersebut didukung dari penilaian masyarakat setempat dimana bisa dilihat pada lampiran, belum sepenuhnya konsistensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, khususnya dalam menyelesaikan tugas masih memerlukan penyesuaian agar sesuai dengan ketentuan yang sudah berlaku dalam PT (Persero) PLN UP3 Kabupaten Lahat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang ada dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dukungan organisasi Menurut bapak Herman yang merupakan salah satu karyawan PT (Persero) PLN UP3 Lahat sudah memberikan dukungan kepada karyawan seperti fasilitas kerja, arahan dari atasan, serta dukungan kesejahteraan dengan cukup baik. Namun demikian, bapak Herman menyampaikan bahwa tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh setiap karyawan itu masih belum merata, karena dipengaruhi pada kondisi pekerjaan yang mereka kerjakan, beban kerja dan situasi lapangan yang dihadapi masing-masing karyawan. Menurut beliau, perbedaan tersebut membuat sebagian karyawan merasa telah memperoleh dukungan yang memadai, sementara sebagian lainnya masih merasakan adanya keterbatasan dukungan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain dukungan organisasi adapun faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Work engagement atau Keterlibatan kerja karyawan dimana juga masih berbeda-beda terlihat dari perbedaan antar karyawan sebagian menunjukkan semangat yang tinggi, sementara lainnya merasa beban kerja masih cukup tinggi seperti perbedaan tugas yang dikerjakan, lokasi kerja, serta situasi lapangan yang harus dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat fokus karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang mereka lakukan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan, keterampilan, serta metode kerja yang berbeda dalam melakukan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Khaeruman et al., (2021) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Adapun menurut Basyid, (2024) Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain itu Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan karena melalui kinerja karyawan yang berkualitas yang baik dan optimal, perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Perceived Organizational Support

Eisenberger, (1986) Mendefinisikan Perceived Organizational Support sebagai sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi telah menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Definisi tersebut kemudian diperkuat oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002), yang menjelaskan bahwa Perceived Organizational Support merupakan bentuk persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang muncul dari pengalaman mereka selama bekerja, meliputi perhatian organisasi, penghargaan terhadap usaha, serta kepedulian terhadap kesejahteraan.

Menurut Candana et al., (2022) Dukungan Organisasi (POS) adalah sejauh mana karyawan yakin bahwa organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja benar-benar menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini mencerminkan persepsi karyawan bahwa organisasi tidak hanya menghargai kinerja mereka, tetapi juga kebutuhan, kondisi, dan dukungan yang mereka butuhkan untuk bekerja secara optimal. Dukungan Organisasi (POS) bentuk hubungan terbuka antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan menerima berbagai bentuk dukungan dari organisasi, sementara organisasi menilai sejauh mana karyawan berkontribusi dengan menjaga kesejahteraan mereka dan memberikan umpan balik positif. POS mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, di mana dukungan positif dari organisasi dapat mendorong karyawan untuk membalasnya dengan dedikasi, komitmen, dan kontribusi optimal untuk perusahaan.

Work Engagement

Work engagement dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuskan serta sikap pandangan yang ditandai dengan oleh adanya semangat kerja yang tinggi, keterlibatan emosional yang kuat, serta keasyikan penuh dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004a). Keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis yang positif di mana seseorang karyawan merasakan dorongan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam kondisi ini, karyawan merasa nyaman secara emosional di tempat kerja, berenergi, dan terlibat penuh (S. & Bakker, 2010).

Work engagement merupakan konsep manajemen bisnis, yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan semangat bekerja tinggi dalam menjalankan pekerjaan adalah karyawan yang memiliki engagement tinggi (Fiernaningsih et al., 2022). Sedangkan menurut Rohana, (2021) mendefinisikan Work Engagement suatu kondisi psikologis positif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui tingginya, semangat komitmen, dedikasi, serta fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki tingkat work engagement baik apabila karyawan mampu menempatkan pekerjaan sebagai prioritas, baik bagi kepentingan pribadi maupun organisasi. work engagement menerangkan tentang hubungan yang terjadi antara karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya, sedangkan employee engagement menerangkan tentang hubungan yang terjadi antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja (Schaufeli, 2013). Work engagement menurut Psychologia et al., (2020) adalah keadaan di mana pikiran dalam keadaan yang positif, penuh, berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakter dengan vigor, dedication, dan absorption. Karyawan dengan work engagement tinggi memiliki tingkat energi tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan. Work engagement atau worker engagement merupakan 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. Dengan kata lain, definisi work engagement mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja (Aziz & Raharso, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Metode analisis ini digunakan pada data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan dilakukan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, maka pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan autokorelasi. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Terhadap Kinerja Karyawan
X1	: Perceived Organizational Support
X2	: dan Work Engagement
a	: Konstanta
b ₁ b ₂	: Koefisien Regresi
e	: Terms of error (variable yang tidak diteliti)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Berganda

Uji regresi ini untuk menganalisis besarnya pengaruh dan variabel independen (*Perceived Organizational Support* dan *Work engagement*) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Perhitungan ini menggunakan aplikasi SPSS 25 yang terlihat tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Output SPSS Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.945	3.666		4.076	.000		
	X1	.550	.098	.177	4.522	.001	.574	1.742
	X2	.552	.094	.050	4.555	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan data diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda pada variabel *Perceived Organizational Support* dan *work engagement* (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (independen) persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2)$$

$$Y = 14,945 + 0,550 (X_1) + 0,552 (X_2)$$

Sedangkan untuk koefesien regresi dari masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,945 mempunyai arti bahwa apabila *perceived organizational support* (X_1), *work engagement* (X_2) sama dengan nol maka kinerja karyawan pada Karyawan PT (Persero) Pln Up3 Lahat akan konstan sebesar 14,945 hal ini berlaku saat di lakukan penelitian.
2. Nilai koefesien regresi pada varibel *perceived organizational support* (X_1) sebesar 0,550 memiliki arti apabila nilai variabel *perceived organizational support* naik sebanyak satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,550 pada Karyawan PT (Persero) Pln Up3 Lahat dengan asumsi menganggap variabel (X_2) tetap.
3. Nilai koefesien regresi pada variabel *work engagement* (X_2) sebesar 0,552 memiliki arti apabila variabel *work engagement* (X_2) naik sebanyak satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,552 Karyawan PT (Persero) Pln Up3 Lahat dengan asumsi dengan menganggap variabel lain adalah (X_1) tetap

Pembahasan

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT (Persero) PLN Up3 Lahat

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT (Persero) PLN UP3 Lahat melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh Perceived Organizational Support (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT (Persero) PIN Up3 Lahat Maka H_a diterima dan H_o Ditolak. Artinya Perceived organizational support menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan dalam memberikan dukungan kepada karyawan. Dukungan organisasi yang berupa penghargaan atas kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya loyalitas, semangat kerja, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perceived organizational support yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Persero) PLN UP3 Lahat dapat diterima dan terbukti secara empiris. Hal ini sesuai dengan pendapat (Eisenberger, 1986) yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support merupakan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diana (2021), Arifah dan Rizky (2024), Susmiati (2015), serta Afzali et al. (2014) yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Ketika karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT (Persero) PLN Up3 Lahat

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT (Persero) PLN UP3 Lahat melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh work engagement (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT (Persero) Pln Up3 Lahat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki work engagement tinggi cenderung lebih fokus, antusias, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Breevaart (2015) dan Burlian (2024) yang menyatakan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah work engagement, maka kinerja karyawan juga makin rendah serta sebaliknya, apabila work engagement ternyata tinggi, akan membuat kinerja karyawan juga akan tinggi.

Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Engagaement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT (Persero) PLN UP3 Lahat melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh dari hasil perhitungan variabel Perceived Organizational Support (X1), work engagement (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan serta semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hafifah et al., (2023) diketahui bahwa variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dan tingkat keterlibatan kerja mereka secara simultan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Caesens dan Stinglhamber (2014), Nurmalia Ariarni (2017), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Perceived organizational support* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Toko PT (Persero) Pln Up3 Lahat, artinya bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka meningkatkan kinerja karyawan.

2. *Work engagement* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT (Persero) Pln Up3 Lahat, artinya bahwa semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
Perceived organizational support (X_1), dan *work engagement* (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi perusahaan memberikan dukungan, peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka karyawan akan terdorong dalam memberikan kinerja yang lebih baik, serta jika perusahaan meningkatkan keterikan yang tinggi terhadap karyawan maka karyawan menghasilkan kinerja semakin optimal

Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan nilai terendah pada item kuesioner, yaitu :

1. Dari hasil penelitian variabel *perceived organizational support*, nilai terendah pada kuesioner nomor 4 (Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan) dengan rata-rata 3,06 Berdasarkan hasil tersebut, maka disarankan untuk melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap fasilitas kerja yang tersedia agar dapat lebih mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Selain itu, perusahaan juga dapat memperhatikan ketersediaan sarana dan perlengkapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan fasilitas kerja yang memadai, diharapkan proses kerja dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan mendukung peningkatan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Dari hasil penelitian variabel *work engagement*, nilai terendah pada kuesioner nomor 7 (Saya menikmati pekerjaan dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan) dengan rata-rata 3,38 maka disarankan karyawan untuk membangun kesadaran emosional yang mendalam terhadap profesi yang dijalani saat ini dengan tidak mudah melepaskan pekerjaan yang telah diraih, mengingat pekerjaan tersebut telah menjadi bagian penting yang menopang stabilitas hidup, aktualisasi diri, dan masa depan mereka
3. Dari hasil penelitian variabel kinerja karyawan, nilai terendah pada kuesioner nomor 1 (Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan) dengan rata-rata 3,86 maka karyawan disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan, ketelitian, dan pemahaman mendalam terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku agar mampu menyelesaikan setiap tugas secara tepat waktu dan tepat mutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. In Budi Rahmat Hakim (Ed), Aswaja Pressindo (1st Ed). Aswaja Pressindio. Ww.Aswajapressindo.Co.Id.
- Adi, Y. S., & Sutanto, S. (2015). ANALISA DUKUNGAN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KAMPOENG ROTI. 2001, 269–279.
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). INVESTIGATING THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT , PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON JOB PERFORMANCE : AN EMPIRICAL INVESTIGATION. 3((21)), 623–629.
- Allen, D. G., Shore, L. M., Griffeth, R. W., & Shore, L. M. (2003). The Role Of Perceived Organizational Support In The Turnover Process. *Journal Of Management*, 29((1)), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Andini, N., Yunita, T., Jumawan, J., & Silalahi, E. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciriajasa Cipta Mandiri Jakarta Selatan. 5(3), 290–302.
- Anisagita, F., & Murniningsih, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. 546–562.
- Arbierwandika Mahesa Putra, I. D. 1. (2021). PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN. 10, 1–14.
- Arifah, M. D., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Power Engineering Medan. *Sosio E-Kons*, 16(2), 168. <https://doi.org/10.30998/Sosioekons.V16i2.23124>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Innovative Employee Performance : Kajian Empiris Di Minimarket. 10th Industrial Research Workshop And National Seminar, 777–788.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001). *The Job Demands-Resources Model Of Burnout*. *Journal Of Applied Psychology* (Pp. 499–512).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, S. &. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research*.
- Bangun, N. (2017). PARTISIPASI ANGGARAN DAN KINERJA MANAJERIAL MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL & PERSEPSI TERHADAP INOVASI (Penelitian Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 278. <https://doi.org/10.24912/Ja.V21i2.199>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/Manajerial.V7i1.2430>
- Bayu, K. A. A. B. W. I. B. W. S. R. (2022). *Jurnal EMAS*. 3(November).
- Breevaart, K. (2015). *Engaging Leadership*.
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, 3(4), 1222–1233.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). *Sciedirect The Relationship Between Perceived Organizational Support And Work Engagement : The Role Of Self-Efficacy And Its Outcomes , U Et L ' Engagement Au Travail : La Relation Entre Le Soutien Organisationnel Perc Analyse Du Rôle Du Sentiment D ' Efficacité Personnelle Et De Ses Conséquences*. 64, 259–267.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwil, R. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 11, 433–440. <https://doi.org/10.35134/Ekobistek.V11i4.421>
- Diana, S. A. F. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. 9, 1205–1213.
- Djoko Soelistya, D. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Dr. Kasmir, S.E., M. . (2016). *Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Kasmir-Kinerja-Karyawan*.Pdf (Pp. 208–209).
- Efendi, M. J., Eko, S., Waluyo, Y., Sholeh, R., Huda, K., Permatasari, O., Manajemen, P. S., Mayjen, U., & Mojokerto, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan The Role Of Work Motivation In Moderating Perceived Organizational Support On Employee Performance*. 6, 521–533.
- Eisenberger, E. et al. (1986). (1986). *Perceived Organizational Support*. 71(3), 500–501. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-6>
- Fahlevi, R. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Perceived Organizational Support Di PT X. *ECONOMIC JOURNAL*, 715–26.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022). Pengaruh Work Engagement Dan Proactive Personality Terhadap Innovative Work Behavior. *Journal Industrial Research Workshop And National Seminar*, 13, 1142–1147.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Ghozali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG Ahmad. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hafifah, J., Maslichah, & Sudaryanti, D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19. *E-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12(01), 371–378. <http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jra>,
- Hanum, S. A., & Wijayanto, A. (2025). *PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DALAM HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE*.
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(3), 207–214. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V4i3.635>
- Karneli, N. N. N. O. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui*. 6(2), 376–385.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage HR Strategic Role. *SHRM Research*, 1–11.

- Muliana, Y. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1–7.
- Ningsih, K. A. C. (2025). *Jurnal Emas PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA Jurnal Emas*. 6, 1202–1219.
- Nurmalia Ariarni, A. T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi* 2017, 50((4)), 169–177.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia 58. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 6, 58–70.
- Psychologia, A., Mahidhika, K. R., Fathiyah, K. N., Psikologi, J., Pendidikan, F. I., & Yogyakarta, U. N. (2020). *Acta Psychologia*. 2, 11–20.
- Putuwijayanti, R. S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar*. 2(1), 355–365.
- Qodariah. (2019). *Journal Of Management & Business ANALISIS DESKRIPSI PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN : ABILITY (A), EFFORT (E), SUPPORT (S) PT SURVEYOR INDONESIA Menurut Survei Global Terhadap CEO Tersebut Di Atas , Maka Studi Ini Bertujuan Work E*. 1(2).
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Danakuntansi(JIMMBA)*, 2(5), 813833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698–699. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rika, W., & , Devi Edriani, Fitrah Sari, H. I. (2022). *Jurnal Ekobistek*. 11, 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Rohana, M. A. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 131–138. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.27>
- Sahrah, A. (2018). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>
- Schaufeli. (2013). What Is Engagement? *Work Engagement*, 35(2), 405–416. <https://doi.org/10.2298/FID2402405B>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/T01350-000>