



HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL, EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARIR KARYAWAN DI PT. PANATA JAYA MANDIRI

Muhammad Dimas Tri Putra Sulby

Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510

* Email Korespondensi: dimasmuhammad734@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat Artikel: Diterima tgl. 12/11/2022 Diperbaiki tgl. 02/11/2022 Disetujui tgl. 12/11/2022 Tersedia daring tgl. 30/11/2022 (e) ISSN 2962-4746 (p) ISSN 2961-8312 DOI: 10.58290/jmbo.v1i2.34	Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui apakah ada keterkaitan antara seluruh variabel yang peneliti asumsikan seperti persepsi dukungan organisasional, efikasi diri dan keterikatan kerja dapat meningkatkan karyawan pada industri <i>manufacture</i>. Penelitian ini dilakukan dibulan Januari 2022 – Juli 2022 dengan 120 responden menggunakan <i>purposive sampling</i> yaitu dengan kriteria karyawan tetap yang telah menduduki status jabatan sebagai karir dalam pekerjaan dan telah ditekuni selama minimal 2 tahun. Peneliti menggunakan metode analisis <i>structural equation model</i> (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini yaitu peran variabel persepsi dukungan organisasional masing-masing memiliki pengaruh terhadap efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan karir. Selanjutnya, terdapat pengaruh langsung antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karir. Namun dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh langsung antara efikasi diri terhadap kepuasan karir. Kata Kunci: Persepsi dukungan organisasi, Efikasi diri, Keterikatan kerja, dan Kepuasan karir.



©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan strategi manajerial dalam mengelola setiap unsur substansinya, dengan mengarahkan masing-masing kemampuan yang ada pada diri karyawan secara efektif maupun efisien guna mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Mansyah & Rojuaniah, 2021). Persepsi dukungan

organisasional menjadi salah satu karakteristik strategi untuk mengembangkan sikap maupun cara berperilaku karyawan pada pekerjaan, namun ini tergantung bagaimana mereka mempersepsikan karakteristik dukungan yang mereka terima (Islam & Ahmed, 2018). Musenze *et al.* (2020) menjelaskan peran dukungan organisasi

kepada karyawan dapat membangkitkan efikasi diri atas keyakinan mereka akan kemampuan untuk mengatur maupun mengontrol segala bentuk upaya tugas pekerjaan yang dilakukan, sehingga keterikatan kerja meningkat karena dukungan telah menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak sendiri atas bentuk perhatian dari organisasi. Berbagai pemberdayaan dan dukungan yang diterima karyawan sebagai sumber daya manusia bagi perusahaan maka secara luas hal ini dapat membantu organisasi memperoleh kesehatan serta keberhasilan organisasi (Ture & Akkoc, 2020). Menurut Imran *et al.* (2020) pencapaian keberhasilan tujuan organisasi didapat karena besarnya persepsi dukungan organisasi yang membuat karyawan bersedia lebih terlibat pada pekerjaan dan kondisi ini sesuai dengan teori pertukaran sosial norma hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi.

Sikap peduli dan kesejahteraan yang ditawarkan oleh organisasi membuat karyawan membalas secara positif, seperti yang mereka rasakan positif tentang pekerjaan dan organisasi mereka

(Rhoades & Eisenberger, 2002). Temuan studi empiris Islam & Ahmed (2018) mengungkapkan dukungan organisasional yang ditawarkan sebagai bentuk kesejahteraan, treatment sekaligus fungsi simulator tumbuhnya efikasi diri karyawan sehingga mereka memiliki keyakinan diri kuat untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Efikasi diri pada akhirnya akan mengarah pada tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi (Karatepe *et al.*, 2019). Kesimpulan hasil penelitian Song *et al.* (2018) di Korea Selatan pada guru menjelaskan bahwa tingginya keterikatan kerja guru dapat di pengaruhi secara langsung oleh efikasi diri. Selain, efikasi diri yang berasal dalam diri karyawan dalam mengembangkan keterikatan kerja, faktor eksternal peran dari dukungan organisasional dapat memiliki pengaruh pada keterikatan kerja. Hasil studi empiris terdahulu membuktikan persepsi dukungan organisasional secara positif berpengaruh pada keterikatan kerja, besarnya persepsi dukungan organisasional membuat petugas medis bersedia terlibat lebih jauh dalam pekerjaannya karena mereka telah

menemukan lingkungan kerja dengan pimpinan yang bersedia menghargai kontribusi pekerjaan mereka sehingga lebih menyenangkan bekerja di lingkungan tersebut (Jankelova *et al.*, 2021).

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan seperti tersedianya program pelatihan tradisional, bimbingan, dan hubungan kerja yang mendukung, peluang karir yang jelas memaksimalkan kepuasan karir (Bhatti *et al.*, 2017). Ture & Akkoc (2020); Bhatti *et al.* (2017); Oubibi *et al.* (2022); Joo & Lee (2017) hasil penelitian membuktikan kesamaan bahwa persepsi dukungan organisasional sebagai prediktor penting dari kepuasan karir karyawan. Lain halnya, Ngo & Hui (2017) berpendapat bahwa dua hal yang berperan penting mengenai mekanisme orientasi karyawan pada kepuasan karir mereka terkait bagaimana efikasi dirinya dan bagaimana keterikatan kerja yang dimilikinya. Joo & Lee (2017) menjelaskan ketika tingkat efikasi diri tinggi maka optimisme, ketahanan karyawan meningkat, hal ini sekaligus terdapat pikiran positif memandang pekerjaan sehingga mereka selalu

berdedikasi, *absorbtion* dan tingginya semangat juang maka mereka menjadi puas dalam menjalankan karirnya secara keseluruhan. Studi empiris Ari (2019) temuannya menjelaskan semakin positif persepsi keyakinan diri karyawan generasi Y pada kemampuannya, maka mudah untuk pengelolaan emosi maupun penggunaannya sehingga kemampuan kerja semakin baik serta lebih puas menjalani karir, dan hasil penelitiannya membuktikan efikasi diri berpengaruh positif pada kepuasan karir generasi Y. Selanjutnya, keterikatan kerja juga terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan karir (Oubibi *et al.*, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan hubungan variabel antara persepsi dukungan organisasional dan efikasi diri (Islam & Ahmed, 2018; Musenze *et al.* 2020; Zheng *et al.* 2018), kemudian hubungan antara efikasi diri dan keterikatan kerja (Karatepe *et al.* 2019; Song *et al.* 2018; Musenze *et al.* 2020), persepsi dukungan organisasional dan keterikatan kerja (Jankelova *et al.* 2021; Oubibi *et al.* 2022; Musenze *et al.* 2020; Imran *et al.* 2020), persepsi dukungan organisasional dan

kepuasan karir (Joo & Lee, 2017; Bhatti *et al.* 2017; Oubibi *et al.* 2022; Ture & Akkoc, 2020). Selanjutnya, penelitian Ari (2019); Ngo & Hui (2017); Yalalova & Li (2017) telah membahas keterkaitan antara variabel efikasi diri dan kepuasan karir, terakhir beberapa penelitian sebelumnya membahas hubungan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja (Ngo & Hui, 2017; Joo & Lee, 2017; Ouibii *et al.* 2022). Namun demikian, berbeda dengan penelitian sebelumnya Oubibi *et al.* (2022) terdapat peran variabel *job crafting* untuk melihat pengaruhnya pada keterikatan kerja dan kepuasan kerja pada guru sebagai responden penelitiannya, bagaimana seorang guru dituntut mengajar untuk lebih *crafting* di tengah krisis pandemi COVID 19. Sedangkan, penelitian ini menggunakan peran dari variabel efikasi diri untuk melihat hubungannya pada keterikatan kerja dan kepuasan karir serta bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi pada efikasi diri. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri, keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan dalam situasi sulitnya sekalipun, khususnya situasi

pandemi COVID 19 yang menyebabkan banyak perubahan disegala aspek kehidupan salah satunya terjadi pada dunia kerja. Peneliti tertarik mengambil objek penelitian pada karyawan yang sudah memiliki status posisi jabatan tertentu sebagai karirnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada keterkaitan seluruh variabel yang peneliti asumsikan yaitu bagaimana peran dari persepsi dukungan organisasional terhadap efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan karir, khususnya penelitian ini dilakukan pada karyawan yang sudah memiliki status jabatan sebagai karir dalam pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Persepsi Dukungan Organisasional

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasional adalah penilaian karyawan bahwa kesejahteraan mereka telah terjamin baik secara langsung ketika karyawan meminta bantuan demi keberlangsungan pekerjaan secara efektif maupun kesadaran inisiatif dari organisasi untuk selalu ada membantu mereka ditengah situasi sulit dan menegangkan ditempat kerja. Ture & Akkoc (2020)

mendefinisikan persepsi dukungan organisasional sebagai fakta bahwa nilai-nilai yang dimiliki organisasi telah mempertimbangkan kebahagiaan karyawan mereka untuk mendapat kesejahteraan. Lebih lanjut, Labrague *et al.* (2018) menambahkan persepsi dukungan organisasional merupakan sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan organisasi mampu menghormati, menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka diluar dari layanan serta kontribusi mereka pada organisasi. Lain halnya menurut Al-Omar *et al.* (2019) menjelaskan berdasarkan hubungan norma timbal balik dukungan organisasi merupakan hal yang seharusnya diterima karyawan yang mempengaruhi persepsi mereka atas upaya dedikasi mereka pada organisasi, maka sudah sepantasnya organisasi memberikan imbalan sesuai baik itu hal yang tidak berwujud seperti terpenuhinya sosio-emosional mereka berupa perhatian yang layak, persetujuan serta penghargaan yang adil kemudian hal yang berwujud berupa insentif, gaji dan tunjangan.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan sumber daya pribadi yang vital (Stajkovic *et al.* 2009). Individu yang menganggap dirinya mampu melakukan tugas tertentu dan mengontrol hasil serta berhasil dalam menghadapi berbagai tantangan, hal ini dikatakan sebagai definisi dari efikasi diri (Bandura, 2012). Zheng *et al.* (2018) mendefinisikan hal yang tidak jauh berbeda bahwa efikasi diri merupakan sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki keyakinan kuat bahwa kemampuan mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaan. Berbeda halnya menurut Ngo & Hui (2017); Stajkovic & Luthans (1998) efikasi diri merupakan pengaruh kuat dalam diri untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif yang mempengaruhi perilaku melalui latihan dari agensi pribadi dan ini dipandang sebagai ketentuan penting dalam diri individu untuk memunculkan tindakan yang diperlukan sehingga berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Musenze *et al.* (2020) menambahkan efikasi diri adalah cadangan sumber daya positif yang menentukan persepsi diri karyawan yang melekatnya keyakinan untuk berhasil dalam

menginterpretasikan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mereka untuk mengatasi peran mereka yang dihadapkan pada beragam tuntutan.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja dapat dikatakan sebagai keadaan mental dan energi fisik individu untuk menghadapi pekerjaan dengan baik dan kesediaan untuk menginvestasikan segala upaya, ketekunan, rasa signifikansi, antusiasme, dan kebanggaan yang mungkin dimiliki seorang karyawan di tempat kerja (Oksa *et al.*, 2020). Keadaan pikiran positif dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *absorbtion*, *vigor* dan *dedication* merupakan pengertian dari keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Hal yang tidak jauh berbeda bahwa pengertian keterikatan kerja mengacu pada afektif positif, kepuasan keadaan motivasional dari kesejahteraan yang dirasakan karyawan pada pekerjaan yang diilustrasikan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli *et al.*, 2002). Keterikatan kerja ditandai dengan tiga elemen yang ada dalam diri individu bahwa secara kognitif (*absorbtion*) yaitu, karyawan dapat fokus dan terhanyut menikmati pekerjaannya

(Imran *et al.*, 2020), terdapat tingkat konsentrasi tinggi dan *enjoy* dalam bekerja di mana waktu bergerak cepat dan mereka merasa tidak ingin melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli *et al.* 2002). Elemen fisik (*vigor*) terdapat energi dengan semangat tinggi untuk mengupayakan hal terbaik pada pekerjaannya (Imran *et al.* 2020), memiliki ketahanan mental yang baik dalam bekerja (Schaufeli *et al.* 2002). Unsur emotional sebagai elemen terakhir dari keterikatan kerja (*dedication*) yaitu karyawan merasa pekerjaannya bernilai, berharga dan menginspirasi sehingga antusias untuk mendedikasikan dirinya dalam bekerja (Imran *et al.*, 2020; Schaufeli *et al.*, 2002)

Kepuasan Karir

Kepuasan karir menurut Ture & Akkoc (2020) didefinisikan sebagai persepsi seorang karyawan tentang kesuksesan karirnya secara subjektif yang terkait beberapa perilaku bisnis yang diterima dan bagaimana kesejahteraan dirinya di dalam perusahaan. Kepuasan karir mengacu pada keadaan positif emosional individu yang muncul sebagai hasil dari evaluasi pribadi terhadap karir seseorang atau

yang berhubungan dengan pengalaman karir nya sendiri (Seibert & Kraimer, 2001). Kepuasan karir diartikan sebagai bentuk evaluasi subjektif individu terhadap kondisi psikologis ketika menjabati suatu karir dan bagaimana material yang diperoleh akan di akumulasi sesuai pengalaman kerja yang dijalannya (Seibert *et al.* 2013). Gattiker & Larwood (1988) menambahkan kepuasan karir adalah preferensi dari cerminan nilai individu bagaimana tantangan yang diterima, tingkat gaji atau perasaan aman dan ini semua mungkin berdampak pada penilaian individu terhadap kepuasan dari prestasi karir. Kepuasan karir erat kaitannya dengan loyalitas individu bagaimana mereka berkeinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik dari diri mereka untuk perusahaan (Yalalova & Li, 2017).

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional dan Efikasi Diri

Musenze *et al.* (2020) menyatakan persepsi dukungan organisasional dapat menghasilkan suatu hal positif pada afektif maupun keadaan fisiologis karyawan yang mengarah pada tumbuhnya tingkat efikasi diri mereka, karena persepsi dukungan organisasi

dapat memperkuat aktifitas kekuatan dalam diri karyawan untuk berkerja lebih baik lagi. Hasil penelitian Zheng *et al.* (2018) menjelaskan bentuk dukungan dengan mengadakan pelatihan dan support organisasi dengan melengkapi perangkat lunak yang menunjang pekerjaan para karyawan universitas memiliki dampak yang lebih besar untuk meningkatkan efikasi diri, diharapkan tingginya efikasi diri pengajar mengarah pada hasil belajar siswa yang lebih tinggi. Dukungan organisasi menyadarkan karyawan bahwa mereka telah dihargai atas upaya pekerjaan yang dilakukan sama halnya sebagai bentuk perawatan kesejahteraan yang meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tantangan tugas (Islam & Ahmed, 2018). Beberapa kesimpulan empiris terdahulu menemukan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap efikasi diri (Zheng *et al.*, 2018; Islam & Ahmed, 2018; Musenze *et al.*, 2020). Berdasarkan literatur diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan:

H₁: Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap efikasi diri.

Hubungan Persepsi Dukungan

Organisasional dan Keterikatan Kerja

Menurut Islam & Ahmed (2018) penyediaan dukungan organisasi menjadi faktor yang berperan paling penting di ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Kesejahteraan psikologis, sosial, dan emosional dapat membawa karyawan pada tingkat afektif dedikasi sehingga mereka bersedia untuk terlibat lebih dalam ketika bekerja dan kondisi ini didapat dari perasaan berharga karyawan atas dukungan penuh dari organisasi (Imran *et al.* 2020). Sejalan dengan pernyataan Oubibi *et al.* (2022) bahwa organisasi yang sangat mendukung para pekerja maka mereka akan *engage* terlibat dalam pembuatan bentuk pekerjaan apapun demi hasil organisasi yang lebih baik. Kesimpulan penelitian Oubibi *et al.* (2022); Musenze *et al.* (2020); Imran *et al.* (2020); Jankelova *et al.* (2021) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan literatur diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan:

H₂: persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

Hubungan Persepsi Dukungan

Organisasional dan Kepuasan Karir

Kepuasan karir karyawan dipengaruhi dari bagaimana pemberdayaan psikologis yang mereka terima dan tingkat dukungan organisasi yang dirasakan (Ture & Akkoc, 2020). Program pelatihan, terjalinnya hubungan kerja yang baik serta bimbingan sebagai bentuk dari beberapa dukungan dalam meningkatkan peluang karir para karyawan demi mencapai kepuasan karir yang maksimal yang dapat diberikan organisasi (Bhatti *et al.* 2017). Joo & Lee (2017) mengungkapkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, mereka akan puas dengan karir mereka secara keseluruhan termasuk jalur karir, kemajuan, pengembangan keterampilan, dan pendapatan, yang pada gilirannya akan mengarah pada kepuasan hidup mereka. Karyawan yang menerima dukungan sosial maupun dukungan yang berwujud materi berupa peningkatan keuangan maka diharapkan mereka puas dalam menjalani karir mereka (Ture & Akkoc, 2020). Beberapa hasil empiris sebelumnya sudah membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif pada

kepuasan karir (Bhatti, *et al.*, 2017; Ture & Akkoc, 2020; Oubibi *et al.*, 2022; Joo & Lee, 2017). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan karir.

Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja

Joo & Lee (2017) berpendapat bahwa karyawan yang cenderung memiliki motivasi secara intrinsik maka secara fisik, afektif dan bahkan secara kognitif hal ini menghasilkan tingginya keterikatan kerja dan konisi ini diyakini dari tingginya efikasi diri yang memicu optimisme tinggi untuk bekerja. Ketika karyawan telah memaksimalkan efikasi diri yang baik terhadap pekerjaannya maka dapat mendorong *work engagement* yang akan menjadi faktor penting untuk keseluruhan kinerja organisasi (Song *et al.* 2018). Temuan dari hasil studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada keterikatan kerja (Karatepe *et al.*, 2019; Musenze *et al.*, 2020; Song *et al.*, 2018). Dari literatur yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan:

H₄: Efikasi diri berpengaruh positif

terhadap keterikatan kerja.

Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Karir

Ngo & Hui (2017) berpendapat karyawan menjadi lebih puas pada pencapaian karir nya karena kepercayaan dirinya dari tingginya efikasi diri, telah membantu mereka untuk mendapatkan hasil yang menguntungkan seperti keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Efikasi diri yang tinggi membuat individu mampu mengelola dan bahkan menggunakan emosi mereka dengan baik yang di interpretasikan pada kemampuannya untuk mewujudkan keberhasilan dalam menjalankan profesi karirnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan karir yang ditekuninya (Ari, 2019). Yalalova & Li (2017) hasil empiris yang dilakukan dari berbagai perusahaan pada karyawan Rusia hasilnya terbukti bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kepuasan karir dan membuat para karyawan tersebut bersedia mengerahkan upaya kerja tingkat tinggi. Hasil yang sama ditemukan pada penelitian yang dilakukan Ari (2019); Ngo & Hui (2017) bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap

kepuasan karir. Penjelasan literatur diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan:

H₅:Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan karir.

Hubungan Keterikatan Kerja dan Kepuasan Karir

Ouibibi *et al.* (2022) berpendapat rendahnya kinerja yang dihasilkan berasal dari rendahnya tingkat keterikatan kerja para karyawan yang berkontribusi langsung pada menurunnya kepuasan karir. Menurut Joo & Lee (2017) keterikatan karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan dalam menjalani karir secara keseluruhan, sehingga keterikatan mereka sangat mungkin untuk merasakan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi pada karir. Ngo & Hui (2017) menjelaskan karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan berperan besar dalam bekerja dengan upaya lebih dari banyaknya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk berprestasi memberikan hasil terbaik demi mencapai kesuksesan sehingga mereka dapat mengevaluasi karirnya dengan cara yang positif yang berakhir pada kepuasan karir. Hasil empiris yang

dilakukan Joo & Lee (2017); Quibii *et al.* (2022); Ngo & Hui (2017) memiliki kesimpulan yang sama keterikatan kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan karir. Hipotesis yang dapat diajukan berdasarkan literatur diatas yaitu:

H₆: keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini kuantitatif deduktif yang terdiri dari beberapa variabel yaitu persepsi dukungan organisasional, efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan karir. Pengumpulan data responden melalui *survey* penyebaran kuesioner dan pengukuran skala likert digunakan dengan skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju) (Malhotra & Dash, 2016). Pengukuran variabel persepsi dukungan organisasional (8 pernyataan), keterikatan kerja (9 pernyataan) dan kepuasan karir (5 pernyataan), semua pengukuran variabel tersebut diadopsi dari teori Ouibibi *et al.* (2022). Pengukuran variabel terakhir efikasi diri (5 pernyataan) diadopsi dari Musenze *et al.*, (2020). Total seluruh pernyataan sebanyak 27 butir, pernyataan ini dapat dilihat pada lampiran 2 dan lampiran 3.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki status jabatan sebagai jenjang karir dalam pekerjaannya pada perusahaan *manufacture* di wilayah Tangerang. *Purposive sampling* digunakan sebagai teknik penentuan kriteria sampel yang akan digunakan yaitu dengan kriteria karyawan tetap yang telah menduduki status jabatan sebagai karir dalam pekerjaan dan telah ditekuni selama minimal 2 tahun pada PT. Panata Jaya Mandiri di wilayah Tangerang. Penelitian ini melakukan *pre-test* pada 30 responden untuk uji validitas dan reliabilitas dengan *confirmatory factor analysis*. Item pernyataan kuesioner dikatakan validitas jika nilai *Kaiser-Msyer-Olkin measure of sampling* (KMO) dan *measures of sampling adequacy anti image matrix correlation* (MSA) $\geq 0,500$ dengan 1 *compent matrix*, selanjutnya, uji reliabilitas dengan melihat ketentuan nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ maka menunjukkan reliabel (Hair *et al.*, 2014). Metode analisis penelitian menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) *software* Lisrel untuk mengetahui signifikan hubungan keterkaitan antar variabel pada penelitian (Hair *et al.*, 2014).

Hasil pengolahan data SPSS terhadap uji *pre-test* yang dilakukan diketahui hasil bahwa seluruh variabel persepsi dukungan organisasional, efikasi diri dan kepuasan karir dinyatakan valid namun pada variabel keterikatan kerja terdapat hasil tidak valid pada item pernyataan KK4, KK5 dan KK6. Selanjutnya setelah dilakukan analisis hasil *pre-test* di dapati dari 27 pernyataan menjadi 24 pertanyaan telah dinyatakan valid yang akan dijadikan kuesioner pada penelitian ini. Dengan demikian, banyaknya jumlah sampel penelitian ini merujuk pada teori Hair *et al.*, (2014) bahwa berdasarkan ketentuan metode analisis SEM, penentuan jumlah sampel penelitian yang representatif setidaknya 5-10 kali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil pengukuran validitas konstruk, semua indikator pada variabel persepsi dukungan organisasional, efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan kerja dapat diterima atau memiliki hasil valid karena nilai *factor loading* memiliki kecocokan yang baik ($> 0,50$), dan nilai *t-value* lebih besar dari 1,96. Hasil analisis uji reliabilitas konstruk dapat memenuhi syarat reliabel

dengan nilai CR diatas 0,60 dan nilai VE diatas 0,50 (Hair *et al.* 2013). Nilai CR dan VE pada variabel persepsi dukungan organisasi (0,94;0,68), efikasi diri (0,92;0,70), keterikatan kerja (0,92;0,68) dan kepuasan karir (0,91;0,67) diketahui semua memenuhi syarat reliabel (hasil dapat dilihat pada lampiran 8).

Pada Uji struktural dapat diketahui dengan melihat nilai R^2 yang ada pada tiap persamaan, maka diperoleh hasil pertama, variabel efikasi diri (ED) dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasional (PDO) dengan nilai R^2 sebesar 0,8, artinya sebesar 80% variabel efikasi diri (ED) dapat dijelaskan oleh variabel *persepsi dukungan organisasional* (PDO), sisanya sebanyak 19% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil kedua, variabel keterikatan kerja (KK) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel persepsi dukungan organisasional (PDO) dan efikasi diri (ED) dengan nilai R^2 sebesar 0.84 maka dapat diartikan bahwa sebesar 84% dari variabel keterikatan kerja (KK) dapat dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasional (PDO), efikasi diri (ED) dan keterikatan kerja dan

sisanya sebanyak 16 % dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ketiga, variabel kepuasan kerja (KPR) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel persepsi dukungan organisasional (PDO), efikasi diri (ED) dan keterikatan kerja (KK) dengan nilai R^2 sebesar 0.83. Artinya sebesar 84% dari variabel kepuasan karir (KPR) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel persepsi dukungan organisasional (PDO), efikasi diri (ED) dan keterikatan kerja, sisanya sebesar 17% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

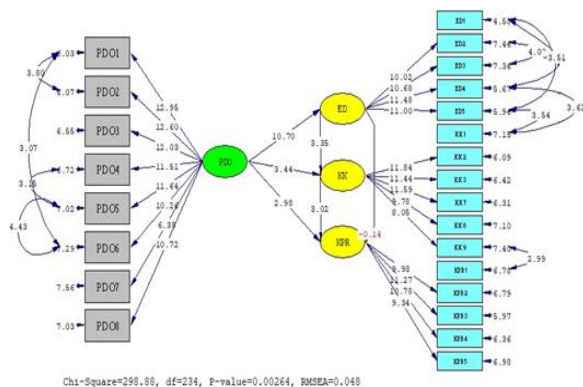
Pada uji kesesuaian model, hasil menunjukkan dari ke tujuh kelompok terdapat beberapa kelompok yang tingkat kecocokannya menunjukan hasil *good fit* pada *Chi Square*, ECVI, AIC dan CAIC, *Fit Index* dan terdapat *close fit* pada kelompok RMSEA dan hasil *marginal fit* pada *Critical N* dan *Goodness of Fit*. Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa uji kecocokan keseluruhan model memenuhi syarat (*goodness of fit*)

Tabel 1. Uji hipotesis model penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap efikasi diri.	10,70	Data mendukung hipotesis
H2	Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja	3,44	Data mendukung hipotesis
H3	Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan karir.	2,98	Data mendukung hipotesis
H4	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.	3,35	Data mendukung hipotesis
H5	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan karir.	0,14	Data tidak mendukung hipotesis
H6	Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karir.	3,02	Data mendukung hipotesis

Sumber: hasil output uji SEM Lisrel

Sumber : hasil output uji SEM Lisrel



Gambar 2. Path diagram t-value

SIMPULAN

Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yang pertama yaitu persepsi dukungan organisasional masing – masing memiliki pengaruh langsung terhadap efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan karir karyawan di PT. Panata Jaya Mandiri. Selanjutnya, terdapat pengaruh langsung antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karir. Namun efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support

and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*. doi:10.1016/j.jsps.2019.08.007.

Ari, K. N. (2019). The Effect of Emotional Self Efficacy on Career Satisfaction with Self Perceived Employability as A Modiator Varoable in Y Generation. *RJOAS*. Vol. 6(90). Doi: 10.1855/rjoas.2019-06.21

Bandura, A. (2012). On The Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>.

Bhatti, M. A., Juhari, A. S., Piaralal, S. K., & Piaralal, N. K. (2017). Knowledge Workers Job Performance: An examination of Career Values, Perceived Organizational Support and Career Satisfaction. *Business and Management Horizons*. Vol. 5(2). pp.13. doi:10.5296/bmh.v5i2.12138

Gattiker, U. and Larwood, L. (1988), "Predictors for manager's career mobility, success and satisfaction", *Human Relations*, Vol. 41 No. 8, pp. 569-591.

Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). *Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3),

82. doi:10.3390/joitmc6030082
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between Perceived Organizational Support and Transfer of Training: Explanatory Role of Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Management Research Review*. Vol. 41(3). pp. 296-313. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>.
- JankelovA, N., Joniakova, Z., & Skorkova, Z. (2021). Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Managers In Healthcare – The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*. Vol. 14. pp. 3109–3123. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S326563>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Vol. 5(2). pp. 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>.
- Karatepe, O. M., Ozturk, A., & Kim, T. T. (2019). The Effects of Nonwork and Personal Resources On Frontline Bank Employees' Work Engagement and Critical Job Outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 37(3), 858–879. <https://doi.org/10.1108/IJBM-05-2018-0133>.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis. Exploratory Data Analysis in Business and Economics*. USA: Prentice Hall International.
- Malhotra, N.K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research an Applied Orientation* (7th ed.). Chennai: Pearson India Education Services.
- Mansyah, J., & Rojuaniah, R. (2021). The Effect of Servant Leadership and Compensation On Turnover Intention Through Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*. Vol. 4(6). pp. 439–446. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/522/524>
- Ngo, H. Y., & Hui, L. (2017). Individual Orientations and Career Satisfaction. *Journal of Career Development*, 089484531770675. doi:10.1177/0894845317706759.
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2020). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society*, 23(8), 2303–2326. doi:10.1177/1461444820921938
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability*. Vol. 14. pp. 623. <https://doi.org/10.3390/su14020623>.

- Rhoades, R., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25(3), 293–315. doi:10.1002/job.248.
- Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J. Happiness Stud.* Vol. 3. pp. 71–92.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *Performance Improvement Quarterly*. Vol. 30 (4). pp. 249–271. <https://doi.org/10.1002/piq>
- Stajkovic, A. D., Lee, D., & Nyberg, A. J. (2009). Collective efficacy, group potency, and group performance: Metaanalyses of their relationships, and test of a mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 814–828.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and workrelated performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Ture A., & Akkoc, İ. (2020). The Mediating Role of Social Support in The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Career Satisfaction in Nurses. *Perspect Psychiatr Care*. Vol. 1–9. <https://doi.org/10.1111/ppc.12562>.
- Yalalova, J., & Li, Z. 2017. The Impact of Self-Efficacy on Career Satisfaction: Evidence from Russia.
- Zheng, Y., Wang, J., Doll, W., Deng, X., & Williams, M. (2018). The impact of organisational support, technical support, and self-efficacy on faculty perceived benefits of using learning management system. *Behaviour & Information Technology*. Vol. 37 (4). pp. 311–319. doi:10.1080/0144929x.2018.1436590