

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

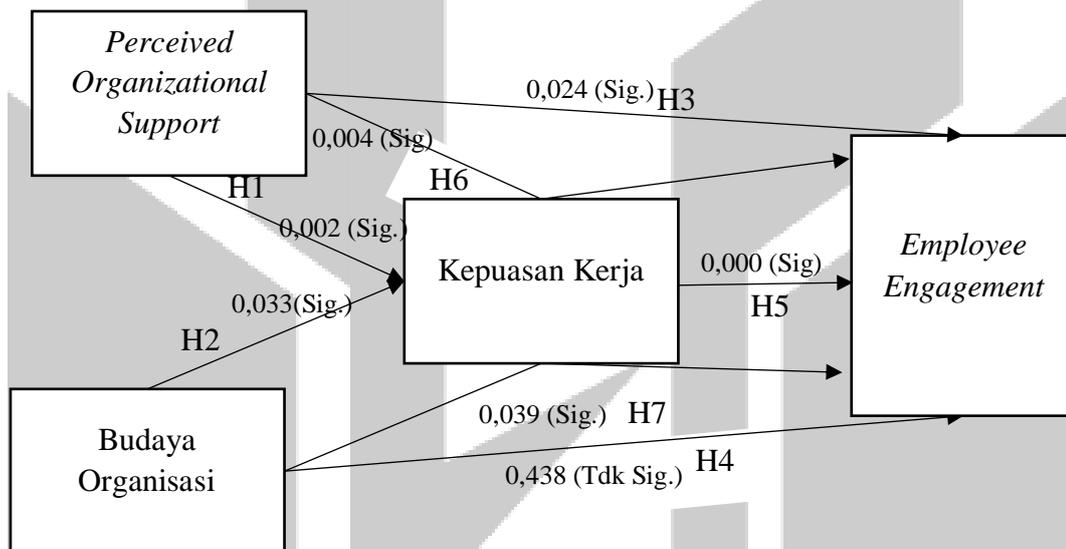
Penelitian yang dilakukan oleh penulis berlandaskan pada penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat topik tentang kualitas layanan, kepuasan konsumen, dan loyalitas konsumen. Berikut merupakan beberapa penelitian yang menjadi acuan dasar pada penelitian ini:

2.1.1 Irfan Saefudin Rais & Parmin (2020)

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 39 pegawai non-PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik dengan software SPSS versi 23.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai non-PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, *perceived organizational*

support berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *employee engagement*.. Penelitian Rais & Parmin, (2020) digambarkan pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1
Penelitian Irfan Saefudin Rais & Parmin (2020)

Persamaan dengan penelitian saat ini:

1. Menggunakan variabel bebas (X1) yang sama yaitu *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi.
2. Menggunakan variabel terikat yang sama yaitu keterikatan kerja.
3. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

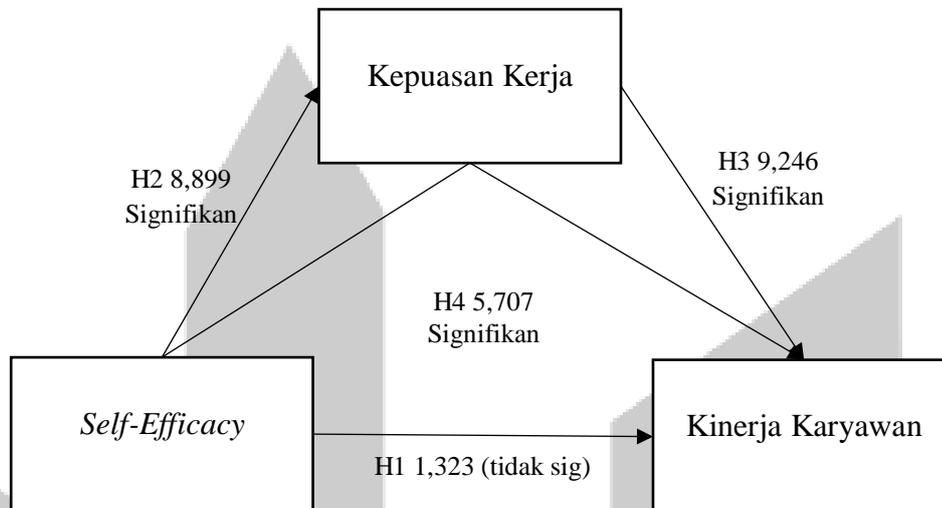
Perbedaan dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas X2 budaya organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel X2 efikasi diri.

2. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan software SPSS 23.0, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS dengan software SmartPLS 4.0.
3. Penelitian terdahulu dilakukan di Kabupaten Kebumen sedangkan penelitian saat ini dilakukan di kota Surabaya.

2.1.2 Fauzan Ali & Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021)

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry Tbk. Surabaya Bagian Marketing)*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Objek penelitian di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya adalah departemen pemasaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS) dengan software SmartPLS versi 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil lain penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk di Area Surabaya. Penelitian Ali & Wardoyo, (2021) digambarkan pada gambar 2.2 :



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian Ali & Wardoyo (2021)

Persamaan dengan penelitian saat ini:

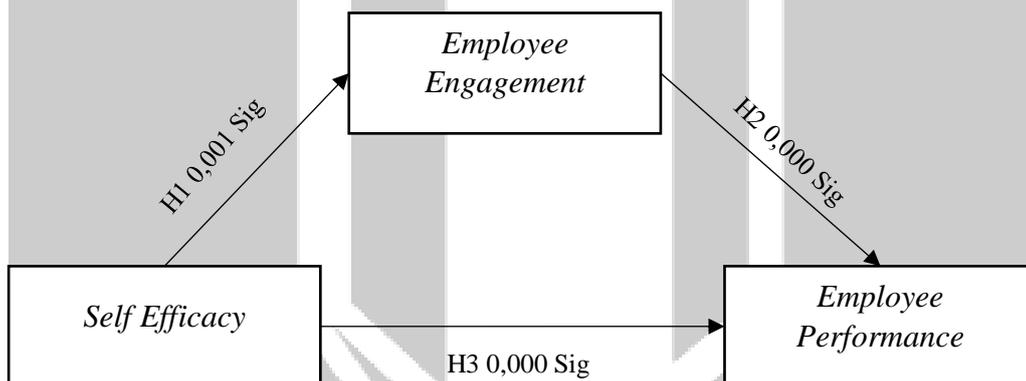
1. Menggunakan variabel yang sama yaitu *self-efficacy* atau efikasi diri sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu SEM PLS.
3. Penelitian dilaksanakan di kota yang sama yaitu Surabaya.

Perbedaan dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu dianalisis dengan software SmartPLS 3.0, sedangkan penelitian saat ini menggunakan software SmartPLS 4.0.
2. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kinerja karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi.
3. Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian dari departemen marketing sedangkan penelitian saat ini menggunakan objek penelitian seluruh karyawan.

2.1.3 Zainal Arifin et al (2021)

Penelitian ini berjudul “*The Role of Employees Engagement and Self Efficacy on Employee Performance: An Employee Performance: An Empirical Study on Palm Oil Company*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji konsep kinerja karyawan melalui efikasi diri dan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis data SEM PLS. Penelitian ini dilakukan terhadap 140 responden dari perusahaan kelapa sawit. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan artinya adalah siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini adalah efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan kelapa sawit. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al., (2021) ini dapat dilihat pada gambar 2.3:



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Zainal Arifin et al (2021)

Persamaan dengan penelitian saat ini :

1. Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu Efikasi diri.
2. Menggunakan Teknik analisis data yang sama yaitu SEM PLS.

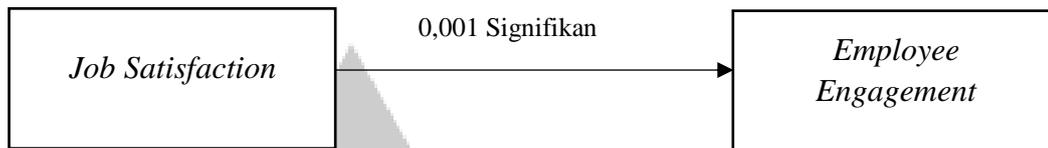
Perbedaan dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel *accidental sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan Teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Banjarmasin pada karyawan perusahaan kelapa sawit sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Surabaya.
3. Penelitian terdahulu menggunakan software SmartPLS 3.0 sedangkan penelitian saat ini menggunakan software SmartPLS 4.0.

2.1.4 Ruechuta Tepayakul & Idsaratt Rinthaisong (2018)

Penelitian ini berjudul “*Job Satisfatcion and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan pada SDM di lembaga pendidikan tinggi swasta Thailand.

Penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 220 staf SDM di 58 lembaga pendidikan swasta di Thailand. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proportional satisfied random sampling* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kepuasan kerja pada keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tepayakul & Rinthaisong, (2018) ini dapat dilihat pada gambar 2.4 :



Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Tepayakul & Rinthaisong (2018)
Persamaan dengan penelitian saat ini :

1. Menggunakan variabel terikat yang sama yaitu Keterikatan Karyawan.
2. Menggunakan Teknik analisis data yang sama yaitu SEM PLS.

Perbedaan dengan penelitian saat ini :

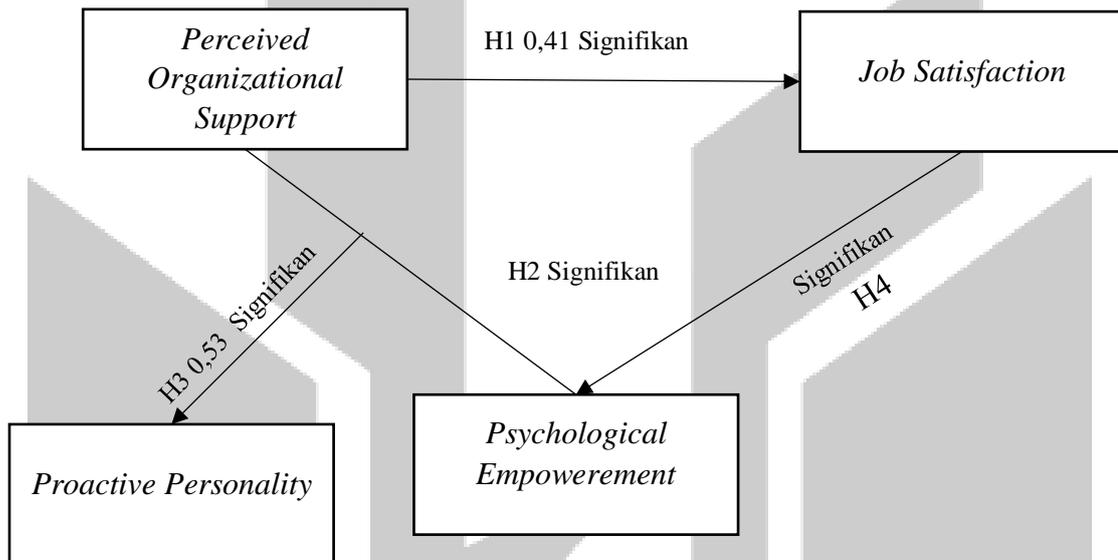
1. Menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional satisfied random sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan Teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Thailand sedangkan penelitian saat ini di Indonesia.

2.1.5 Annum Tariq et al (2020)

Penelitian ini berjudul “*Perceived Organizational Support and Job Satisfaction : A moderated mediation model of Proactive Personality and Psychological Empowerment*”. Berdasarkan teori pertukaran sosial, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran mediasi pemberdayaan dan moderasi peran kepribadian proaktif dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja.

Data dikumpulkan dari 936 karyawan yang bekerja di berbagai sektor manufaktur dan jasa dengan menggunakan kuesioner *self report* dengan menggunakan desain studi *cross-sectional* dengan jeda waktu. Penelitian ini

menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan software AMOS 24. Temuan studi menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maan et al., (2020) ini dapat dilihat pada gambar 2.5 :



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Anum Tariq et al (2020)

Persamaan dengan penelitian saat ini:

1. Menggunakan variabel yang sama yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja.
2. Menggunakan Teknik Pengambilan sampel yang sama yaitu *purposive sampling*.

Perbedaan dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dianalisis dengan software AMOS 24 sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis SEM PLS dianalisis dengan SmartPLS 4.0.

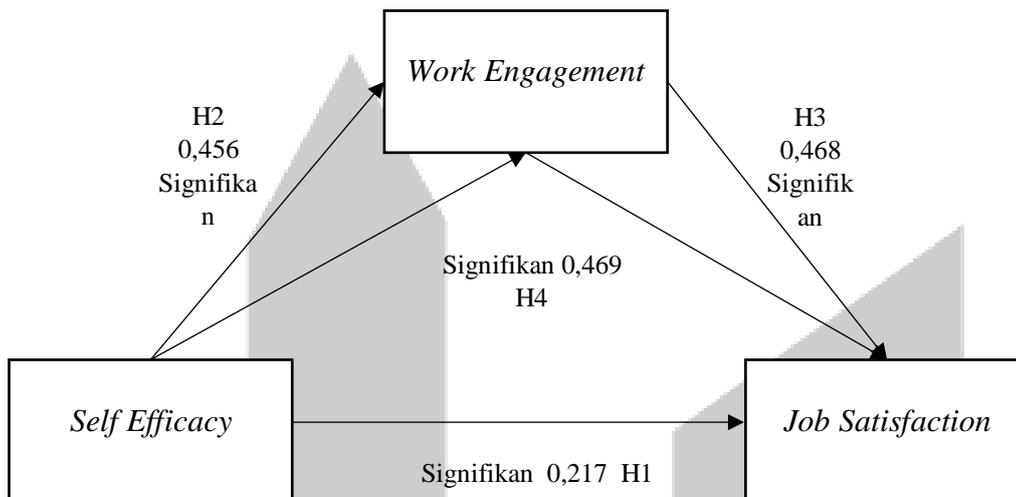
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Pakistan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Indonesia.

2.1.6 Edmund S.S. Chan et al (2020)

Penelitian ini berjudul “*Self Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong’s Inclusive Education*”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 292 asisten guru dari Cina yang bekerja pada sekolah umum di Hong Kong. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data SEM PLS dengan software Smart PLS 3.0. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

Hasil dari penelitian ini adalah keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada asisten tenaga pengajar Cina di Hong Kong. Semakin tinggi level efikasi diri pada responden menunjukkan bahwa responden tersebut memiliki keterikatan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Penelitian dari Chan et al., (2020) ini dapat dijelaskan melalui gambar 2.6 :



Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran Edmund S.S Chan et al (2020)

Persamaan dengan penelitian saat ini :

1. Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu efikasi diri.
2. Menggunakan Teknik Pengambilan sampel yang sama yaitu *purposive sampling*.
3. Menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu SEM PLS.

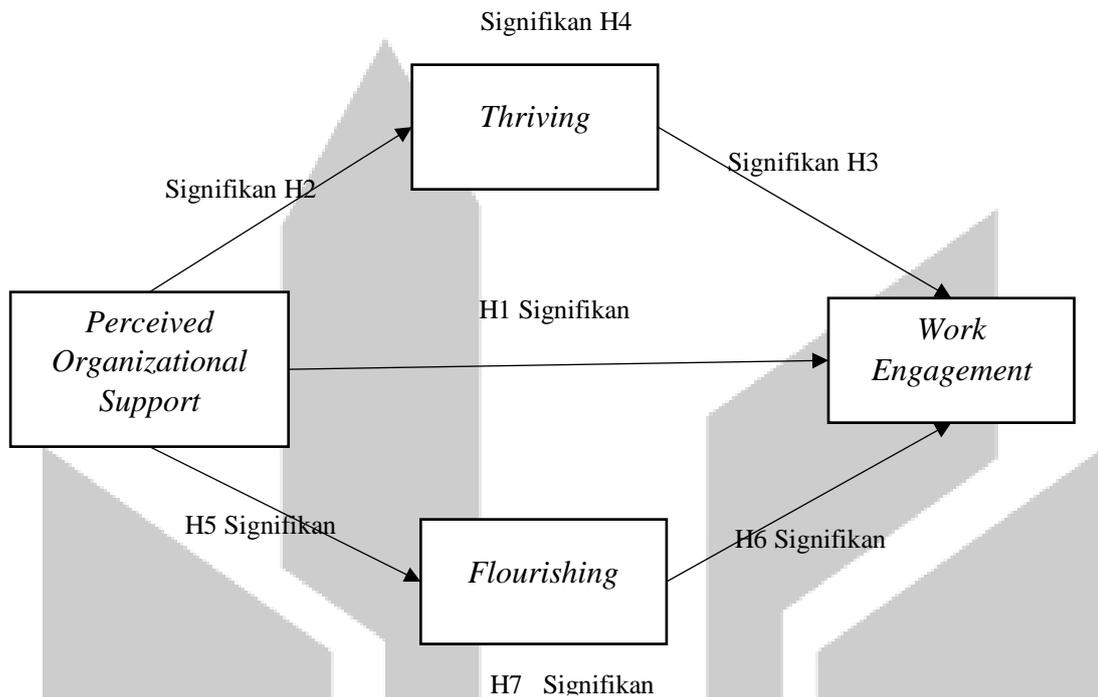
Perbedaan dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menempatkan variabel keterikatan kerja sebagai mediator atau intervening dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini sebaliknya menempatkan keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai mediator.
2. Penelitian terdahulu menggunakan software SmartPLS 3.0 sedangkan penelitian saat ini menggunakan software SmartPLS 4.0.
3. Penelitian terdahulu dilakukan di Hong Kong sedangkan penelitian saat ini di Indonesia.

2.1.7 Muhammad Yassir Imran et al (2020)

Penelitian ini berjudul “*Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan yang dimediasi oleh pengaruh *thriving* dan *flourishing* di tempat kerja. *Thriving* adalah sebuah keadaan psikologis dimana individu mengalami dua perasaan secara bersamaan dalam organisasi yaitu merasa berdaya dan merasa mendapatkan kesempatan untuk belajar. *Thriving at work* dapat dipresepsikan sebagai sejauh mana pengalaman subyektif individu dapat membantu dalam pengembangan diri ke arah yang lebih positif. *Flourishing* dapat diartikan sebagai gambaran kehidupan individu pada level tertinggi yang dilambangkan dengan ketahanan dan kesejahteraan.

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* yang dilakukan pada 638 karyawan sektor perbankan di Lahore, Pakistan. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive* sampling. Studi ini menggunakan teknik analisis data *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan PROCESS Macros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan, *thriving* dan *flourishing* di tempat kerja. Penelitian Imran et al., (2020) dapat dijelaskan melalui gambar 2.7:



H7 Signifikan

Gambar 2.7

Kerangka Pemikiran Muhammad Yassin Imran et al (2020)

Persamaan dengan penelitian saat ini :

1. Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan variabel terikat yang sama yaitu Keterikatan Karyawan.
2. Menggunakan Teknik Pengambilan sampel yang sama yaitu *purposive sampling*.

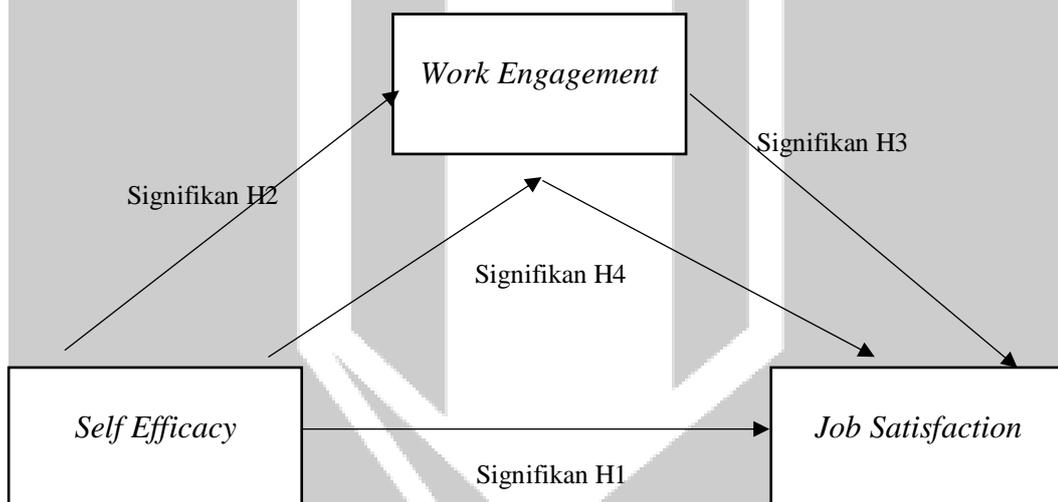
Perbedaan dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan PROCESS Macros. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS dengan SmartPLS 4.0.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Pakistan sedangkan penelitian saat ini di Indonesia.

2.1.8 Rd. Roro Anggraini Soemadi (2022)

Penelitian ini berjudul “*The Role of Self-Efficacy on Job Satisfaction through Work Engagement for Automotive Company Employees*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada 264 karyawan di sebuah perusahaan otomotif di Indonesia. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data SEM PLS dengan software Smart PLS 3.0. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

Hasil dari penelitian ini adalah keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi level efikasi diri pada responden menunjukkan bahwa responden tersebut memiliki keterikatan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Penelitian dari Soemadi, (2022) ini dapat dijelaskan melalui gambar 2.8 :



Gambar 2.8
Kerangka Pemikiran Rd. Roro Anggraini Soemadi (2022)

Persamaan dengan penelitian saat ini :

1. Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu efikasi diri.
2. Menggunakan Teknik Pengambilan sampel yang sama yaitu *purposive sampling*.
3. Menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu SEM PLS.

Perbedaan dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menempatkan variabel keterikatan kerja sebagai mediator atau intervening dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini sebaliknya menempatkan keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai mediator.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Hong Kong sedangkan penelitian saat ini di Indonesia.
3. Penelitian terdahulu menggunakan software Smart PLS versi 3.0 sedangkan penelitian saat ini menggunakan software SmartPLS 4.0.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Irfan Saefudin Rais & Parmin (2020)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas: Persepsi dukungan organisasi budaya organisasi Variabel Terikat : keterikatan karyawan, Variabel Mediasi : kepuasan kerja	39 pegawai non-PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen	Analisis Regresi Linear Berganda ; SPSS 23.0	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan..
2.	Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry Tbk. Surabaya Bagian Marketing)	Variabel Bebas: Efikasi diri Variabel Terikat : kinerja karyawan Variabel Mediasi : kepuasan kerja	56 karyawan bagian marketing PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya	SEM-PLS SmartPLS 3.0	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Zainal Arifin et al (2021)	<i>The Role of Employees Engagement and Self Efficacy on Employee Performance : An Employee Performance : An Empirical Study on Palm Oil Company</i>	Variabel Bebas : Efikasi Diri Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Variabel Mediasi : Keterikatan karyawan	140 karyawan dari perusahaan kelapa sawit di Banjarmasin	SEM-PLS, SmartPLS 3.0	efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan kelapa sawit, keterikatan karyawan mampu memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan
4.	Ruechuta Tepayakul & Idsaratt Rinthaisong (2018)	<i>Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions</i>	Variabel Bebas : Kepuasan kerja Variabel Terikat : keterikatan karyawan	220 staf SDM di 58 lembaga pendidikan swasta di Thailand	SEM PLS	Ada pengaruh positif dari kepuasan kerja pada keterikatan karyawan
5.	Annum Tariq et al (2020)	<i>Perceived Organizational Support and Job Satisfaction : A moderated mediation model of Proactive Personality and Psychological Empowerment</i>	Variabel Bebas : Persepsi dukungan organisasi Variabel Terikat : kepuasan kerja, Variabel Moderasi : kepribadian proactive Variabel psikologis empowerment	936 karyawan yang bekerja di berbagai sektor manufaktur dan jasa di Pakistan	Analisis regresi linear berganda AMOS 24	Persepsi dukungan organisasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6.	Edmund S.S. Chan et al (2020)	<i>Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education</i>	Variabel Bebas : Efikasi diri Variabel Mediasi : keterikatan kerja Variabel Terikat : kepuasan kerja	292 asisten guru dari Cina yang bekerja pada sekolah umum di Hong Kong.	SEM-PLS Smart PLS 3.0	keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada asisten tenaga pengajar Cina di Hong Kong
7.	Muhammad Yassir Imran et al (2020)	<i>Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement : Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing</i>	Variabel Bebas : persepsi dukungan organisasi , Variabel Terikat keterikatan kerja, Variabel Mediasi : thriving dan flourishing	638 karyawan sektor perbankan di Lahore, Pakistan.	confirmatory factor analysis (CFA) dengan PROCES S Macros.	dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan , thriving dan flourishing di tempat kerja
8.	Rd. Roro Anggraini Soemadi (2022)	<i>The Role of Self-Efficacy on Job Satisfaction through Work Engagement for Automotive Company Employee</i>	Variabel Bebas : Efikasi diri, Variabel Terikat: kepuasan kerja dan Variabel Mediasi: keterikatan kerja	264 karyawan di sebuah perusahaan otomotif di Indonesia	SEM-PLS Smart PLS 3.0	keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja pada karyawan.

Sumber : (Irfan Saefudin Rais & Parmin, 2020), (Fauzan Ali & Dewie Tri Wijayati Wardoyo, 2021), (Zainal Arifin et al, 2021), (Ruechuta Tepayakul & Idsaratt Rinthaisong, 2018), (Annum Tariq Maan et al, 2020), (Edmund S.S. Chan et al, 2020), (Muhammad Yassir Imran et al, 2020), (Soemadi, 2022)

2.2 Landasan Teori

Sub-bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang menjadi landasan peneliti dalam menganalisis variabel-variabel yang digunakan.

2.2.1 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Maan et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi juga dapat didefinisikan sebagai persepsi mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, serta peduli pada kesejahteraan karyawan (Rais & Parmin, 2020). Dukungan organisasi merupakan bentuk kontribusi, memerhatikan kesejahteraan, mendengarkan keluhan, memerhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang dicapai, serta dapat dipercaya dalam memperlakukan karyawan secara adil (Sulistyo & Suhartini, 2019).

Menurut Maan et al., (2020), indikator untuk mengukur variabel persepsi dukungan organisasi adalah :

1. Penghargaan pada Kontribusi Karyawan

Penghargaan Perusahaan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi serta akses informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

2. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan

Perhatian organisasi dapat berupa memerhatikan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memerhatikan pekerjaan karyawan.

Menurut Soyalin & Fetullah Battal, (2020) Terdapat beberapa indikator untuk mengukur variabel dukungan organisasi, yakni :

1. Kepedulian perusahaan adalah tingkat kepedulian organisasi terhadap karyawan.
2. Perhatian perusahaan adalah kesediaan perusahaan memberikan bantuan yang dibutuhkan.
3. Penghargaan adalah cara perusahaan menghargai kontribusi karyawan.
4. Kebanggaan organisasi adalah rasa bangga perusahaan atas pencapaian karyawan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Soyalin & Fetullah Battal, (2020) yaitu kepedulian, perhatian perusahaan, penghargaan, dan kebanggaan.

2.2.2 Efikasi diri

Efikasi diri ialah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Ali & Wardoyo, 2021). Efikasi diri juga didefinisikan sebagai keyakinan tentang sejauh mana kemampuan seseorang dapat membawa perubahan untuk hasil yang diharapkan (Chan et al., 2020). Bandura dalam Soemadi, (2022) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu untuk melaksanakan tugas yang sulit serta bagaimana individu tersebut berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Indikator efikasi diri menurut Ali & Wardoyo, (2021) terdapat lima indikator efikasi diri yaitu :

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri.
2. Karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan di dalam perusahaan.
3. Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi.
4. Karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Karyawan merasa mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerjanya dengan merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan.

Menurut Bandura dalam Sulisty & Suhartini, (2019), indikator dari efikasi diri adalah :

1. Level (*Magnitude*)

Magnitude berkaitan dengan taraf kesulitan tugas. Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Individu memiliki efikasi diri yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit serta membutuhkan kompetensi tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memilih tugas yang kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Kekuatan (*Strentgh*)

Dimensi ini menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya, efikasi diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan inividu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu, Efikasi diri menjadi dasar bagi individu untuk melakukan usaha keras bahkan ketika menemui hambatan.

3. Keluasan (*Generality*)

Dimensi *generality* ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak dibatasi pada keadaan yang tertentu saja. Ukuran ini mengacu pada perbedaan kondisi dimana evaluasi efikasi diri dapat ditentukan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang untuk menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki efikasi diri rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Bandura dalam Sulisty & Suhartini, (2019) yaitu level (*magnitude*), kekuatan (*strength*), keluasaan (*generality*).

2.2.3 Keterikatan Karyawan

Menurut Rais & Parmin, (2020) keterikatan karyawan adalah suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana individu berperilaku dan berapa lama individu tersebut akan bertahan dengan posisinya. Keterikatan karyawan juga didefinisikan sebagai perilaku seorang karyawan yang mengabdikan diri sepenuhnya pada pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi, karyawan tersebut akan mengabdikan pikiran, fisik dan emosinya (Sulisty & Suhartini, 2019).

Keterikatan Karyawan memiliki tiga aspek menurut Sulisty & Suhartini, (2019) terdiri, yaitu:

1. Aspek *Vigor*

Aspek *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *Dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* rendah tidak merasa tertarik dan tidak

tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Menurut Abun et al., (2020), ada tiga karakteristik dalam keterikatan karyawan . Berikut adalah penjelasan mengenai tiga karakteristik tersebut :

1. *Vigor* (semangat) energi tinggi yang didedikasikan untuk pekerjaan, ketahanan mental saat bekerja dan kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang.
2. *Dedication* (dedikasi) sebagai rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. *Absorption* (penyerapan) adalah indikator bahwa karyawan memiliki konsentrasi, keseriusan, dan menikmati suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Abun et al., (2020) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penyerapan).

2.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sulistyio & Suhartini, (2019) adalah suatu respon emosional yang positif terhadap berbagai aspek pekerjaan yaitu gaji, promosi, atasan langsung, rekan kerja dan dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Tepayakul & Rinthaisong, (2018), kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap serta perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik dari kepuasan kerja meliputi prestasi,

pengakuan, tanggung jawab, pengembangan dan pekerjaan itu sendiri. Faktor eksternsial dari kepuasan kerja meliputi pengawasan, kondisi kerja, rekan kerja, gaji, kebijakan, keamanan kerja, status dan kehidupan pribadi karyawan (Tepayakul & Rinthaisong, 2018).

Hackman dan Oldham Sitora A. Inoyatova, (2021) menjelaskan bahwa terdapat lima karakteristik kepuasan kerja yaitu :

1. Keragaman keterampilan (*skill variety*). Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin tidak membosankan sebuah pekerjaan.
2. Jati diri tugas (*task identity*). Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.
3. Tugas penting (*task significance*). Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi (*autonomy*). Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan,

ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja

5. Umpan Balik (*feedback*). Tingkat kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian umpan balik pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Aspek kepuasan kerja menurut Martin, (2020) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji (*pay*). Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.
2. Promosi (*promotion*). Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi (*supervision*). Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi apresiasi atas kinerja yang baik dari bawahan serta memusatkan perhatian kepada karyawan daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh, kasras dan memusatkan pada pekerjaan.
4. Tunjangan Tambahan (*fringe benefits*). Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari

perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan (*contigent rewards*). Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan diharai dan mendapat imbalan yang semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja (*operating conditions*). Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal – hal yang berhubungan dengan prosedur dan peratura di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja (*coworkers*). Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.
8. Pekerjaan itu sendiri / Jenis Pekerjaan (*nature of work*). Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain kesempatan rekreasi, variasi tugas, kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan serta kompleksitas sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati Nurani.
9. Komunikasi (*communication*). Aspek kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi langsung dalam perusahaan. Jika komunikasi efektif berjalan baik dalam suatu perusahaan, karyawan akan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Dari penjelasan di atas, maka penelitian ini indikator yang digunakan adalah aspek menurut Martin, (2020) yang terdiri dari gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan tambahan (*fringe benefits*), penghargaan (*contigent rewards*), prosedur dan peraturan kerja (*operating conditions*), rekan kerja (*coworkers*), pekerjaan itu sendiri / jenis pekerjaan (*nature of work*), komunikasi (*communication*).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Sub-bab ini menjelaskan tentang hubungan dari setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2.3.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagian besar karyawan menganggap bahwa Persepsi Dukungan Organisasi merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Persepsi Dukungan Organisasi membuat karyawan lebih memiliki kemauan keras dalam bekerja sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja. Penelitian ini ingin membuktikan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung akan memberikan loyalitas dalam bekerja sehingga membantu mencapai visi dan misi organisasi dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rais & Parmin, (2020) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah, semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi.

Perasaan yang positif dari karyawan terhadap organisasi akan membantu mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Semakin positif dukungan organisasi

yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin efektif dan berdampak pada kesejahteraan karyawan serta kemajuan sebuah organisasi (Septiani & Wijono, 2022).

2.3.2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini Penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo, (2021) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan semakin tinggi penerapan efikasi diri pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian dari Chan et al., (2020) juga mendukung prediksi adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan maka karyawan tersebut semakin puas dengan pekerjaan dan semakin terikat dengan organisasi.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih menikmati interaksi dirinya dengan pekerjaan, rekan kerja serta lebih memiliki motivasi untuk mengembangkan diri sehingga karyawan akan merasa lebih berdaya dan puas terhadap hasil kerjanya (Chan et al., 2020).

2.3.3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Karyawan akan memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan apabila karyawan merasa bahwa organisasi tempat bekerja menghargai hasil kerjanya serta memperhatikan kesejahteraan dan segi finansial maupun emosional. Karyawan cenderung akan berusaha memenuhi kewajiban

terhadap perusahaan dengan menjadi lebih terikat serta terlibat dalam kemajuan organisasi (Imran et al., 2020).

Penelitian Rais & Parmin, (2020) menyebutkan bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika dukungan organisasi dalam perusahaan meningkat maka akan semakin mempengaruhi peningkatan keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut.

Konsekuensi dari Persepsi Dukungan Organisasi positif tidak hanya berdampak pada sikap yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaan dan organisasi tapi juga berdampak pada perilaku yang ditunjukkan karyawan. Ketika karyawan merasa adanya dukungan organisasi maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi (Maan et al., 2020).

2.3.4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Karyawan

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully dalam Sulistyono & Suhartini, (2019) efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Keterikatan karyawan merupakan faktor yang memainkan peran penting dalam upaya peningkatan daya saing. Karyawan yang terikat secara mendalam pada organisasi akan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya.

Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya akan meningkatkan produktivitas, motivasi prestasi serta kesejahteraan karyawan itu sendiri (Soemadi, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soemadi, (2022) membuktikan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan, semakin tinggi pula keterikatan karyawan dan kepuasan kerjanya. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Lara, (2022) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih terikat dengan organisasi dan mau berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut Rais & Parmin, (2020) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan,

Kepuasan kerja yang dirasakan dan dialami oleh karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk berkontribusi lebih untuk organisasi (Tepayakul & Rinthaisong, 2018). Chan et al., (2020) juga menyatakan bahwa karyawan akan memiliki perform kerja yang baik dan lebih berkomitmen apabila karyawan tersebut merasa mendapatkan pengalaman positif serta kesejahteraan dari organisasinya.

Penelitian dari Rais & Parmin, (2020) membuktikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut artinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan dapat

meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja terutama dalam aspek psikologi, sosial serta fisik akan mampu meningkatkan semangat serta dedikasi terhadap organisasi.

2.3.6. Kepuasan Kerja Memediasi Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja seperti faktor ekstrinsik yaitu kondisi kerja, tuntutan kerja, lingkungan kerja serta persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi ini merupakan sikap yang timbul dan dirasakan karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan sejauh mana imbalan atau penghargaan yang diterima sehingga karyawan memiliki penilaian bahwa organisasi tersebut peduli pada kesejahteraan karyawan (Maan et al., 2020).

Sikap positif karyawan terhadap organisasi dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi baik secara fisik maupun psikologis akan lebih puas terhadap hasil kerjanya sehingga dengan sendirinya karyawan tersebut akan memberikan kontribusi lebih untuk organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan percaya bahwa organisasi memberikan dukungan, menilai kontribusi pekerjaan, dan peduli tentang kesejahteraan karyawan maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja (Imran et al., 2020).

Menurut Afifah, (2020) menyebutkan bahwa tingginya level keterikatan karyawan diasosiasikan dengan tingginya kepuasan kerja. Karyawan yang *engaged* tidak segan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya untuk memban perusahaan

dalam pengembangan bisnis yang akan berkontribusi positif terhadap finansial perusahaan. Jika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari organisasi dalam berbagai bentuk, merasa puas dengan imbalan yang diperoleh dari hasil kerjanya, maka karyawan tersebut secara sadar akan berusaha terlibat dalam kemajuan organisasi.

2.3.7. Kepuasan Kerja Memediasi Antara Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan

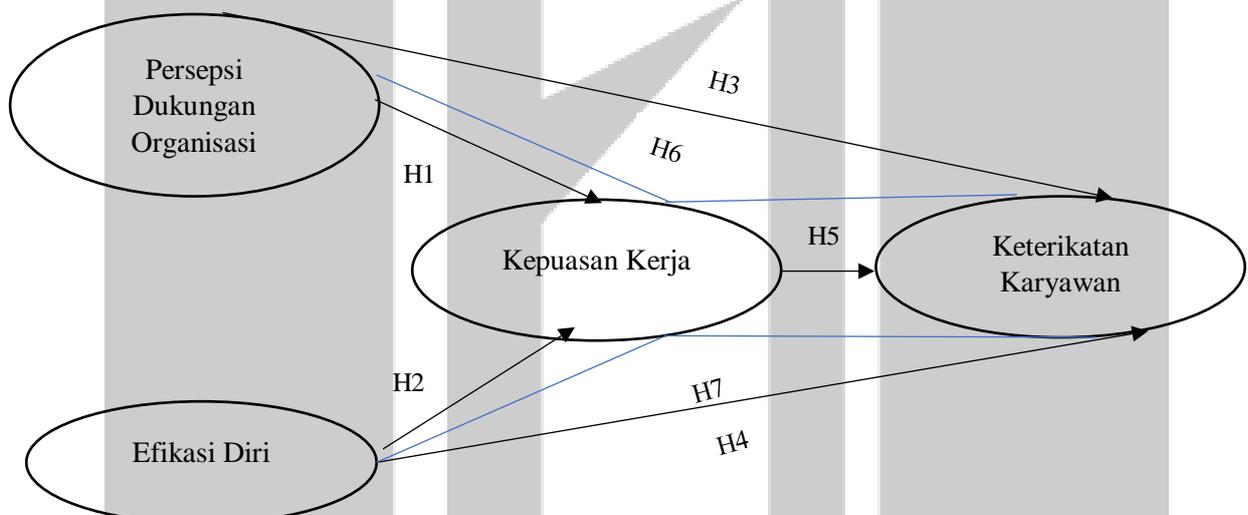
Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menjalankan serta mengatur tugas yang diberikan dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Ali & Wardoyo, 2021). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya sehingga karyawan akan lebih positif dalam berbagai aspek pekerjaan antara lain pemberian upah, perlakuan atasan, kondisi lingkungan kerja, dan sebagainya (Wibowo & Taofik, 2020).

Tingginya efikasi diri dapat memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan. Hal ini dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalam yang sulit di tempat kerj. Apabila individu memiliki efikasi diri yang kuat maka dapat membantu dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta menambah motivasi diri untuk lebih berperan aktif dalam bekerja (Lara, 2022).

Kepercayaan diri yang tinggi pada karyawan terhadap kompetensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat banyak hambatan dan kesulitan, serta penilaian orang lain terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, akan menimbulkan keterikatan karyawan, selanjutnya tingginya keterikatan karyawan akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja (Chan et al., 2020).

2.4 Kerangka Pemikiran

Peneliti membentuk kerangka pemikiran berdasarkan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini



Sumber : (Rais & Parmin, 2020), (Ali & Wardoyo, 2021), (Arifin et al., 2021), (Tepayakul & Rinthaisong, 2018), (Maan et al., 2020), (Chan et al., 2020), (Imran et al., 2020), (Soemadi, 2022)

Gambar 2.9
Kerangka Penelitian (Elissa Febriani Purnamasari, 2023)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Berikut merupakan hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

H1: Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.

H2: Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.

H3: Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya

H4: Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.

H6: Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.

H7: Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya