

Volume 9 Nomor 1 April 2024

E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI
JURKAMI

JURKAMI

**VOLUME 9
NOMOR 1**

**SINTANG
APRIL
2024**

**DOI
10.31932**

**E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528**



**ANALISIS MEDIASI *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA PENGARUH
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SUPPERDAZZLE YOGYAKARTA**

Ahmad Wahyu Nurhidayat[✉], Ignatius Soni Kurniawan², Tri Ratna Purnamarini³
Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia¹²³
[✉]Corresponding Author Email: Wahyuhd2001@gmail.com
Author Email: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id², t.purnamarini@ustjogja.ac.id³

Article History:

Received: January 2024
Revision: January 2024
Accepted: March 2024
Published: April 2024

Keywords:

Task Performance;
Perceived Organizational
Support;
Psychological
Empowerment

Abstract:

Employee performance research is still popular in various organizations, including for-profit companies. Performance issues are also a concern in Supperdazzle; not all employees consistently meet sales targets, consumer complaints regarding service performance have not been fully handled, tasks are not completed on time, employees are not ready to work according to standard operational procedures. This study is intended to analyze the impact of perceived organizational support (POS) on task performance through psychological empowerment (PE). The research method used is a quantitative method. Researchers determined all 49 SupperDazzle employees as respondents through a questionnaire and analyzed using the classic assumption test and using multiple linear regression. This classic assumption test includes normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. Mediation testing uses the Sobel test. The results showed a positive influence of POS and PE on task performance. The significant influence of POS on PE also has an impact on the mediating role of PE on the influence of POS on task performance. Organizations can strengthen antecedents to improve employee performance.

Sejarah Artikel

Diterima: Januari 2024
Direvisi: Januari 2024
Disetujui: Maret 2024
Diterbitkan: April 2024

Kata kunci:

Kinerja Tugas;
Dukungan Organisasi yang
Dirasakan;
Pemberdayaan Psikologis

Abstrak:

Penelitian kinerja karyawan masih populer di berbagai organisasi, termasuk perusahaan profit. Masalah kinerja juga menjadi perhatian di Supperdazzle; belum semua karyawan konsisten memenuhi target penjualan, keluhan konsumen terhadap kinerja pelayanan belum sepenuhnya tertangani, tugas tidak selesai tepat waktu, karyawan belum siap bekerja sesuai standar operasional prosedur. Studi ini dimaksudkan untuk menganalisis dampak *perceived organizational support (POS)* kepada kinerja tugas melalui *psychological empowerment (PE)*. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif. Peneliti menentukan seluruh karyawan SupperDazzle sebagai responden sebanyak 49 responden melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik dan dengan mempergunakan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, multikolonieritas, hingga heteroskedastisitas. Pengujian mediasi menggunakan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif *POS* dan *PE* pada kinerja tugas. Adanya pengaruh yang signifikan *POS* terhadap *PE* juga berdampak pada adanya peran mediasi dari *PE* pada pengaruh *POS* terhadap kinerja tugas. Organisasi dapat memperkuat anteseden untuk meningkatkan kinerja pegawainya



How to Cite: Nurhidayat, A.W., Kurniawan, I.S., Purnamarini, T.R. 2024. Analisis Mediasi Psychological Empowerment Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Supperdazzle Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9 (1) DOI : 10.31932/jpe.v9i1.3157



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan diartikan sebagai luaran yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan pengembangan tanggung jawabnya (Lestary & Harmon, 2018). Penelitian kinerja karyawan masih menjadi daya tarik di berbagai jenis organisasi termasuk perusahaan profit. Demikian juga pada penelitian kinerja karyawan ini dilakukan pada perusahaan swasta Supperdazzle. Masalah kinerja yang juga menjadi perhatian pada Supperdazzle, belum semua karyawan memenuhi target penjualan secara konsisten, keluhan konsumen terkait kinerja layanan belum sepenuhnya terpuaskan, ketepatan penyelesaian tugas pada waktu yang sudah ditentukan, dan kesesuaian bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur menjadi perhatian. Dengan demikian, [enelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian Astutik (2018) dan Alfiana (2020) *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang bersifat positif dan memberikan tingkatan yang maksimal akan kinerja tugas. Riset menemukan *POS* memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja tugas (Diana & Frianto, 2021; Syarifudin, *et al.* 2022) namun disisi lain, pengaruh yang diberikan oleh *perceived organizational support* pada kinerja ditemukan tidak signifikan pada 513 karyawan yang bekerja di Hotel Taiwan (Chiang & Hsieh, 2012). Adanya riset gap ini memberi kesempatan pengujian lebih lanjut pada penelitian ini untuk menguji pengaruh *POS* terhadap kinerja tugas pada pengaturan penelitian yang lain. Penelitian terdahulu menemukan *POS* berpengaruh pada *PE* (Syarifudin *et al.* 2022). Lebih

lanjut juga ditemukan bahwa *PE* berpengaruh pada kinerja tugas (Alfiana, 2020). Peneliti menduga ada variabel perantara yang menjembatani pengaruh *POS* pada kinerja tugas yaitu *psychological empowerment*.

Kinerja tugas pada karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal dengan adanya *perceived organizational support*. *POS* dianggap sebagai salah satu faktor baik yang menjadi pendukung kinerja karyawan pada perusahaan. Karyawan akan merasa senang dan nyaman ketika melakukan tugasnya di perusahaan apabila ada dukungan dari perusahaan itu sendiri (Aswin & Rahyuda, 2017). *POS* merupakan dukungan dari sebuah organisasi yang berkembang melalui adanya komunikasi antar karyawan dengan atasan, tolak ukur pada karyawan mengenai *POS* terkait penghargaan hasil kinerja dan kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan. Penghargaan yang dilakukan dapat berupa *rewards* seperti kenaikan gaji, jenjang karir, dan tunjangan yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian (Putri *et al.* 2023) Beberapa upaya pemberian motivasi kerja melalui upah, reward, tunjangan, promosi, dan lingkungan kerja yang memadai. Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan dukungan yang maksimal kepada para karyawan, dengan begitu, karyawan akan membalas dukungan yang diberikan oleh perusahaan itu dengan kerja keras yang mereka berikan kepada perusahaan.

Pengembangan kinerja tugas menjadi rujukan pada manajemen personalia, di mana sumber daya manusia ditentukan dari tingkatan kualitas hasil dari kerjanya. Hasil dari kinerja karyawan akan dinilai, dan strategi yang tepat akan dicari untuk



meningkatkan. Tentu dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan waktu yang cukup lama agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam memberikan penilaian kerja (Haryanto & Dewi, 2020). Kinerja menjadi gambaran perilaku kinerja seorang karyawan yang dapat dilihat sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan yang diberikan kepada karyawannya dalam kurun waktu tertentu. Karyawan sangat memerlukan adanya penghargaan atas kinerja yang diberikan oleh organisasi dikaitkan dengan kepuasan kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Siagian (Dangnga & Amran, 2019) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Psychological empowerment terkait dengan karyawan yang merasakan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Pemberdayaan psikologis dapat memberikan kepercayaan diri yang lebih kepada para karyawan untuk dapat berpikir yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan untuk dapat berinovasi lebih karena mereka merasakan memperoleh banyak ide dan inspirasi yang lebih (Putri *et al.* 2020). Kepemimpinan yang tepat akan mengarahkan pengembangan PE dari bawahannya. Kepemimpinan akan memengaruhi kepuasan kerja para karyawan, moral karyawan, keamanan yang didapat karyawan, dan tingkat prestasi yang didapatkan oleh suatu perusahaan (Mangundjaya & Ratnaningsih, 2017).

Penelitian ini merupakan replikasi dari studi Syarifudin *et al.* (2022) bahwa

POS berdampak baik atas PE. *Psychological empowerment* mengarahkan pada pemberdayaan melalui kontrol individu sehingga nantinya akan merasa sanggup di dalam penyelesaian tanggung jawab (Putri *et al.* 2020). Ketika karyawan memahami pentingnya tugas yang mereka lakukan, mereka akan memberikan makna yang lebih dalam pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada individu lain dan meningkatkan performa karyawan. Pemberdayaan juga dapat terjadi pada individu-individu di perusahaan yang memiliki kontrol atau wewenang dalam pengambilan keputusan. Pekerja umumnya mengalami kepuasan hidup terkait adanya POS yang menguatkan aspek PE. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya (Syarifudin *et al.* 2022) dimana dijelaskan bahwa POS yang meningkatkan PE.

POS merujuk kepada sudut pandang perusahaan terhadap kontribusi dan perhatian karyawan terhadap kesejahteraan mereka (Sukmayanti & Sintaasih, 2018). Ini mencakup sejauh mana organisasi memberikan dukungan dan kepedulian terhadap kebutuhan sosioemosional karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka pada perusahaan (Kurtessis *et al.* 2015). Hal ini pula juga mampu memberikan tingkatan yang lebih maksimal akan performa kinerja dari karyawan sebab adanya dukungan dari perusahaan yang diartikan sebagai dukungan positif pada perilaku karyawan. Hal ini menunjukkan peran POS yang bersifat positif dengan kinerja (Satriawan, 2018). Pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang optimal ketika mereka merasa didukung oleh perusahaan, berbeda dengan situasi di mana karyawan merasa kurang



mendapatkan dukungan dari organisasi (Alfiana, 2020).

Sejalan dengan studi Syarifudin *et al.* (2022) POS berdampak positif pada PE. *Psychological empowerment* mengarahkan pada kontrol lebih individu untuk menyelesaikan pekerjaan pekerjaannya (Putri *et al.*, 2020) Saat karyawan memberikan makna lebih kepada pekerjaannya maka performa dari karyawan juga akan meningkat. Individu dengan kebermaknaan, dampak, kompeten dan determinasi diri. Mereka umumnya mengalami kepuasan hidup di luar konteks profesional mereka. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya (Syarifudin *et al.*, 2022) dimana dijelaskan bahwa POS meningkatkan PE pekerja.

Organisasi memanfaatkan *psychological empowerment* karena mampu memotivasi para pekerja dari perusahaan, jadi mampu mencapai tujuan dan maksud maksud di dalam organisasi (Alfiana, 2020). *Psychological empowerment* merujuk kepada kumpulan dari situasi fenomena dari para pekerja yang memiliki sudut pandang akan level otonomi mereka, kesanggupan akan bekerja di dalam lingkungan kerja mendorong perbaikan kompetensi diri untuk menyelesaikan tugas (Liden *et al.* 2003). Karena keyakinan pegawai terhadap kemampuan-nya dalam menyelesaikan tugas, mereka tanpa keraguan percaya pada diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis Dampak *Perceived Organizational Support (POS)* kepada kinerja tugas melalui *Psychological Empowerment (PE)* Pada Karyawan Supperdazzle Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai dari perusahaan SupperDazzle, dengan jumlah responden sebanyak 49 pegawai. Pengambilan data dilakukan secara sensus, yaitu kepada seluruh pegawai yang berjumlah 49 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner melalui bagian informasi SupperDazzle kepada seluruh staf. Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan kuesioner. Untuk memastikan keakuratan pengumpulan data, peneliti menjelaskan tujuan dan maksud penyelenggaraan kuesioner kepada departemen informasi serta memperoleh izin penelitian secara tertulis. Proses analisis data melibatkan penggunaan analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pengujian mediasi menggunakan uji Sobel. Pengukuran dalam instrumen yang digunakan menggunakan skala Likert 1-5, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Rincian pengukuran yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Pengukuran

Variabel	Indikator
<i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i> 2020)	1 Penghargaan
	2 Bantuan
	3 Pengharapan
	4 Intensitas
	5 Pengalaman dan riwayat kerja
	6 Kepuasan kerja



	7 Prestasi
	8 Budaya pembelajaran
	9 Pengembangan keterampilan
	10 Umpan balik
Kinerja Tugas (Pradhan & Jena, 2017)	1 Efektivitas
	2 Disiplin
	3 Tanggung Jawab
	4 Dukungan
	5 Konsisten
	6 Pencapaian
	7 Kolaborasi
<i>Psychological Empowerment</i> (Spreitzer, 1996)	1 Tujuan pribadi
	2 Pengharapan
	3 Kepercayaan
	4 Perubahan Sikap
	5 Motivasi yang tinggi
	6 Kemampuan adaptasi
	7 Kreativitas
	8 Percaya diri
	9 Kontrol atas waktu
	10 Peningkatan hubungan kerja
	11 Komunikasi
	12 Pertumbuhan karir

Sumber: Diolah peneliti, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas. Item dari uji ini valid jika nilai r hitung melebihi nilai r tabel 0.2377 (dengan uji satu sisi; $n=49-2$; $\alpha=0.05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung untuk POS (antara 0.536 hingga 0.858), kinerja tugas (antara 0.464 hingga 0.692), dan PE (antara 0.264 hingga 0.784) semuanya melebihi 0.2377, mengindikasikan kevalidan semua item tersebut. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk POS (0.921), kinerja tugas (0.835), dan PE (0.884) juga melebihi 0.60, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

Karakteristik Responden. Jenis kelamin yang mendominasi adalah perempuan, mencapai 33 individu. Sebanyak 87.3% dari responden berusia 30 tahun atau kurang. Kehadiran pegawai yang lebih muda dianggap sebagai nilai tambah

bagi organisasi dengan usia 31-40 tahun (1.8%), Karyawan muda cenderung memiliki kemampuan untuk menyerap hal baru dalam pekerjaan dan menjaga kesehatan fisik yang baik dibandingkan dengan rekan-rekan yang lebih tua. Meskipun demikian, secara umum, pekerja dalam rentang usia tersebut sering kali adalah keluarga muda yang memiliki tanggungan anak yang membutuhkan perhatian. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA, mencapai 63,6%.

Asumsi Klasik. Pada uji asumsi klasik, hasil menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas (tes Glejser, $p>0.05$), dan dari uji normalitas, hasil menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria normalitas (tes Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi > 0.05). Selain itu, tidak



terdeteksi multikolinieritas dalam model dengan nilai toleransi > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
POS	PE	-	-	0.095	0.577
POS	KT	0.560	1.787	0.890	0.765
PE		0.560	1.787	0.586	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian Hipotesis. Hasil pemeriksaan H1, nilai t (6.081) berprobabilitas $0.000 < sig. 0.05$, ada penerimaan terhadap H1, pengaruh positif dan signifikan POS terhadap PE didukung. Hasil pemeriksaan H2 POS terhadap

kinerja memperlihatkan nilai t (3.138) menunjukkan signifikansi $0.003 < 0.05$, menandakan H2, yang menyatakan bahwa *psychological empowerment* memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja tugas, terbukti secara statistik.

Tabel 3. Model Regresi 1

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Adj. R ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17.891	4.215		4.244	0.000	0.451
Perceived Organizational Support	0.618	0.102	0.664	6.081	0.000	

a. Dependent Variable: Psychological Empowerment

Sumber: data primer diolah, 2023.

Hasil analisis H3 menunjukkan bahwa nilai t (2.125) menunjukkan signifikansi $0.039 < 0.05$, mengkonfirmasi H3, yang menyatakan bahwa *psychological empowerment* berdampak positif dan signifikan pada kinerja tugas. Angka

adjusted R2 mencerminkan tingkat koefisien determinasi, di mana sebanyak 45.1% variasi dalam kinerja tugas dapat dijelaskan oleh pengaruh POS dan PE, sementara faktor lain yang tidak dijelaskan menyumbang sisanya.

Table 4. Model Regresi 2

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Adj. R ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.454	3.397		2.194	0.033	0.451
Perceived Organizational Support	0.292	0.093	0.448	3.138	0.003	
Psychological Empowerment	0.212	0.100	0.304	2.125	0.039	

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Sumber: Data primer diolah, 2023



POS dan Psychological Empowerment. Hasil pemeriksaan H1 mengindikasikan dampak POS pada PE dapat diterima secara positif dan signifikan. Temuan ini jelas memberikan dukungan akan temuan Alfiana (2020) yang menjelaskan POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment*. Responden menilai rendah POS pada pernyataan “Organisasi bersedia memperluas dirinya untuk mendukung saya dalam menjalankan tugas saya dengan kemampuan terbaik” (rata-rata=3.9592). Pada variabel POS, indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah “Organisasi bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja” (rata-rata=4.2857). POS dianggap sebagai motivasi di mana para pekerja meyakini bahwa perusahaan memberikan apresiasi akan kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan akan merasa senang dan nyaman ketika melakukan tugasnya di perusahaan apabila ada dukungan dari perusahaan itu sendiri (Aswin & Rahyuda, 2017)

POS dan kinerja tugas. Hasil kajian H2 memperlihatkan POS berdampak signifikan akan kinerja tugas. Penemuan ini mengonfirmasi studi terdahulu bahwa POS berdampak positif signifikan akan kinerja tugas (Alfiana, 2020). Salah satu indikator dengan nilai jawaban terendah pada POS adalah “Saya menyadari kemampuan saya untuk menangani berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi” (rerata=3.8776), sementara jawaban tertinggi dari responden tercatat pada pernyataan “Saya mampu menangani tugas saya tanpa perlu banyak pengawasan” (rerata=4.2041). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa POS tidak berdampak

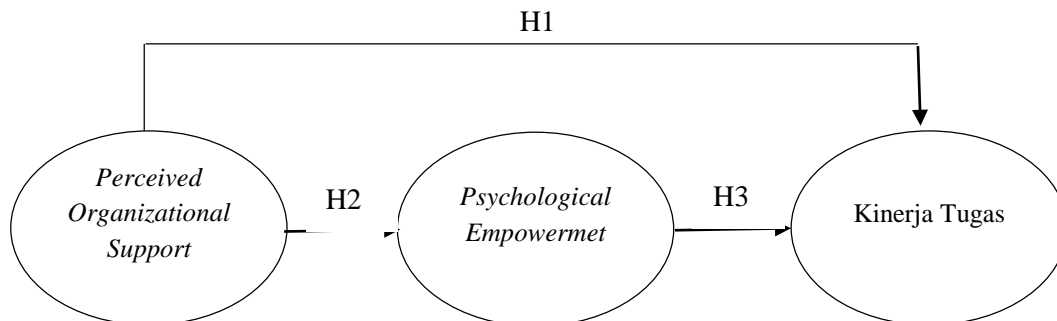
pada kinerja tugas (Ulifa *et al.* 2023). Jadi, POS dapat memberikan pengaruh positif signifikan akan kinerja tugas dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dan memberikan persepsi bahwa organisasi memberikan perhatian kepada karyawan.

Psychological empowerment dan kinerja tugas. Hasil kajian H3 memperlihatkan PE berdampak positif signifikan akan kinerja. Penelitian ini mengonfirmasi temuan Astutik (2018) yang menjelaskan PE berpengaruh positif signifikan akan kinerja tugas. Penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan hasil pekerjaan yang memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas perusahaan. Responden memberikan jawaban tertinggi pada item PE, yakni “Pekerjaan saya memiliki definisi yang berarti bagi saya” (rerata=4.2653), sementara jawaban terendah mencatat bahwa “Dampak saya terhadap apa yang terjadi di pekerjaan saya adalah benar” (rerata=3.2653). Proses pemberdayaan, atau yang juga disebut sebagai keadaan mental dapat diwujudkan melalui empat aspek, yaitu kognisi makna, kemampuan, penentuan nasib sendiri, dan pengaruh. Pemberdayaan psikologis dapat memberikan kepercayaan diri yang lebih kepada para karyawan untuk dapat berpikir yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan untuk dapat berinovasi lebih karena mereka merasakan memperoleh banyak ide dan inspirasi yang lebih (Putri *et al.* 2020).

Variabel mediasi yaitu variabel yang ada di tengah variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak secara langsung berkaitan dan memiliki pengaruh dengan variabel dependen. Riset ini mendukung adanya

peran mediasi *psychological empowerment* pada pengaruh *POS* terhadap kinerja tugas. Variabel yang dominan dalam model regresi linier adalah *POS* diikuti

psychological empowerment dalam memengaruhi kinerja tugas. Sebagaimana penulis gambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 1

Model Mediasi

Source: Data Primer Diolah, 2023

PENUTUP

Penelitian pada Pegawai SupperDazzle Gejayan ini menjelaskan variabel yang berdampak pada kinerja tugas. Ditemukan pengaruh positif *POS* dan *PE* pada kinerja tugas. Ini memberi kesempatan pada perusahaan untuk mengelola *POS* dan *PE* untuk mendorong peningkatan kinerja. Item *POS* dan *PE* yang masih rendah telah disebutkan di bagian pembahasan dan menjadi peluang untuk dilakukannya perbaikan. Ditemukan pengaruh yang signifikan dari *POS* terhadap *PE* juga berdampak pada adanya peran mediasi dari *PE* pada pengaruh *POS* terhadap kinerja tugas. Organisasi dapat meningkatkan *PE* untuk menjembatani pengaruh *POS* terhadap kinerja individu melalui item *PE* yang masih dinilai rendah. Peneliti selanjutnya dapat memperdalam pengujian untuk memperoleh penjelasan lebih mendalam dengan memperluas cakupan organisasi yang disurvei. Menguji bagaimana lingkungan kerja organisasi membentuk budaya kerja yang berkontribusi pada kinerja individu juga dapat dilakukan untuk meningkatkan

koefisien determinasi (Kurniawan & Wijayanti, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

Alfiana, D. (2020). *Peran Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839–851.

Astutik, A. P. (2018). *Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2014), 306–313.

Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Economix*, 7(2), 119.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.



<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>

Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). *Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7(1), 101–124.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>

Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). *Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 4(4), 801–812.

<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>

Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(3), 10348–10357.

Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. and Adis, C.S. (2015) Perceived Organizational Support a Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. Journal of Management, 31, 874-900.

Lestary, L., & Harmon, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94–103.

<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>

Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2003). *The Dual Commitments of*

Contingent Workers: An Examination Of Contingents'. Journal of Organizational Behavior, 24(5), 609

Mangundjaya, W. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Jenis Generasi, dan Psychological Empowerment Pada Karyawan PT. X Karawang*. Jurnal Empati, 6(1), 436–441.

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Business Perspectives and Research, 5(1), 69–85.

<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Putri, E., Manuel, C., Yohana, K., & Pradana, T. (2023). The Effect of Work Motivation and Loyalty on Employee Performance in the Food and Beverage Service Banquet Section Department Novotel Tangerang Hotel. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(3), 899–908.

Putri, N.M.D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). *Pengaruh Leader-Member Exchange dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behavior: Review Sistematis*. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 9(1), 156–161.

<https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>

Spreitzer G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. Academy of Management Journal, 39(2), 483–504. <https://doi.org/10.2307/256789>

Sukmayanti, N. K., & Sintaasih, D. K. (2018). *The Effect of Perceived Organizational Support and*



Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation.
Journal of Business and Management, 20(5), 1–8.
<https://doi.org/10.9790/487X-20050340108>

Syarifudin, A., Sudarmadji, & Suherman. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di KPP Perusahaan Masuk Bursa.* Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 27(1), 1–10.

Ulifa, N., Mas, N., & Suci, R. P. (2023). *Dampak Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol Pp Kota Pasuruan).* Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora, 2(11), 1565–1584.
<https://doi.org/10.53625/jpdsh.v2i11.6563>

