

# **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

## **(Studi pada Karyawan BPKP Provinsi Jawa Tengah)**

**Salwa Sekar Ningtyas**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
[salwasekar09@gmail.com](mailto:salwasekar09@gmail.com)

**Eisha Lataruva**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
[eishalataruva@lecturer.undip.ac.id](mailto:eishalataruva@lecturer.undip.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Employee performance plays a vital role in achieving organizational success. One promising approach to improving performance is through enhancing perceived organizational support, which reflects the extent to which employees feel valued and supported by their organization. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support on employee performance with happiness at work as a mediating variable.*

*The research was conducted on employees of the Financial and Development Supervisory Agency of Central Java Province with a total of 90 respondents. A quantitative method was applied using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares 4.0 (SEM-PLS).*

*The result indicate that perceived organizational support has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, happiness at work is proven to mediate the relationship between perceived organizational support and employee performance. These findings highlight the importance of organizational attention not only to instrumental support but also to the psychological and emotional aspects experienced by employees. Organizations that foster a positive work environment and enhance emotional well-being are more likely to drive optimal performance.*

*Keywords: Perceived Organizational Support, Happiness at Work, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Pada era dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi optimal. Karyawan yang berkualitas mampu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan sebagai elemen kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja karyawan dianggap penting karena berdampak signifikan pada hasil bisnis (Olaleye dan Lekunze, 2024; Weny *et al.*, 2021). Kinerja baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan dalam hal kualitas dan kuantitas, sedangkan kinerja buruk dapat menyebabkan hasil yang merugikan (Karaalioglu & Karabulut, 2019). Karyawan yang bekerja secara efektif memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengurangi biaya operasional (Dessler, 2019). Organisasi cenderung memiliki keuntungan finansial yang lebih besar karena efisiensi produksi dan peningkatan output oleh karyawan berkinerja tinggi (Wright & Nishii, 2013). Perusahaan yang tidak dapat mempertahankan standar kinerja karyawan, berisiko kehilangan daya saingnya dan mengalami penurunan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang.

Ada beberapa pendekatan strategis yang bisa digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menerapkan pendekatan strategis yang tidak hanya berfokus ke hasil akhir, tetapi juga pada faktor-faktor yang memengaruhi proses pencapaian tersebut, seperti

misalnya aspek dukungan organisasi. Bentuk dukungan organisasi dapat tercermin melalui berbagai hal, seperti pemberian gaji dan tunjangan yang layak serta pemberian fasilitas memadai sehingga terciptanya kondisi kerja yang baik (Sari & Darmastuti, 2022). Konsep persepsi dukungan organisasi bukan hanya sebatas bentuk dukungan formal di struktur organisasi, melainkan juga melibatkan dimensi psikologis yang kompleks (Kemarauwana & Darmawan, 2023). Dukungan organisasi juga bisa berupa hubungan suportif antara atasan dan bawahan yang mempermudah karyawan dalam menyelesaikan kendala pekerjaannya (Oktaviani & Muldi, 2020). Hal tersebut menjadi dasar bagi terciptanya hubungan kerja saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, yang bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memperkuat fondasi pertumbuhan jangka panjang.

Penelitian oleh Nabila & Ratnawati (2020) dan Rahardjo & Raharja (2023), melaporkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Pawestri & Pradhanawati (2017) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena ini menimbulkan dugaan faktor psikologis seperti kebahagiaan di tempat kerja dapat berperan dalam menjembatani pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karena mencerminkan kepuasan, keterlibatan, dan komitmen afektif karyawan terhadap organisasinya. Hasil penelitian Fitriani *et al.*, (2022) menemukan keterikatan karyawan berperan menjadi mediator antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Fisher (2010) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan termasuk ke dalam dimensi kebahagiaan di tempat kerja yang merujuk pada fisik, kognitif, dan emosional yang dicurahkan oleh individu ke pekerjaan mereka. Kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai perasaan bahagia dalam pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan, dan seluruh organisasi sehingga berbagai sikap terlibat dalam pekerjaan (Fisher, 2010). Kebahagiaan di tempat kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas, nyaman, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Perasaan dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan akan memicu komitmen mereka untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat pemikiran tentang sejauh mana karyawan melihat organisasi menghargai komitmen dan kemakmuran mereka (Guan, 2014). Persepsi dukungan organisasi telah dieksplorasi sebagai keinginan organisasi untuk memberikan kondisi dan kesempatan kerja yang cukup bagi karyawan (Eisenberger, 1986). Persepsi ini memengaruhi sikap dan tindakan di tempat kerja melalui berbagai proses psikologis. Karyawan cenderung menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi ketika merasa bahwa atasan menghargai kesejahteraan mereka. Karyawan yang mendapatkan dukungan tersebut akan cenderung berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.

Penelitian Sabir *et al.* (2022) menemukan persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan perusahaan IT di Pakistan dan Arab Saudi. Kemudian, Abdullahi *et al.* melaporkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UKM di Nigeria dengan kepuasan kerja sebagai moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian karyawan bank provinsi Adana dan Osmaniye di Turki oleh Kara *et al.* (2021) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

### **H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Kebahagiaan dapat didefinisikan sebagai kesejahteraan subjektif atau evaluasi positif terhadap kehidupan seseorang (Akgunduz *et al.*, 2022). Kebahagiaan organisasi terjadi ketika karyawan mengalami lebih banyak emosi positif daripada negatif (Meldrum, 2013). Pola pikir positif ini, pada gilirannya meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas

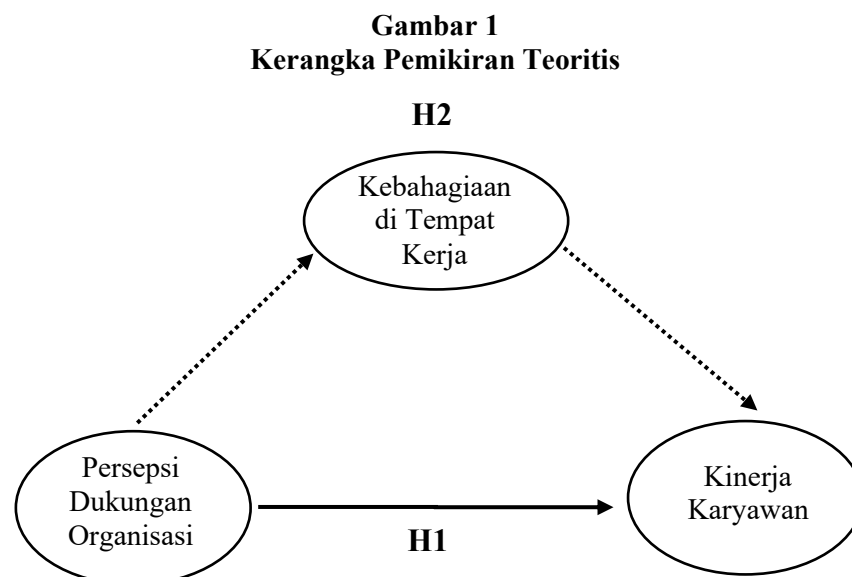
dengan antusias (Kurniawan, 2024). Kehadiran kebahagiaan di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan secara keseluruhan karena meningkatkan motivasi sehingga mereka dapat menikmati pekerjaan yang mengarah ke pemberian hasil optimal.

Kebahagiaan saling terkait dengan kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan karakteristik kebahagiaan adalah pekerja dengan kinerja tinggi dan paling efisien. Suojanen (2012) berpendapat bahwa kebahagiaan di tempat kerja meningkatkan kualitas kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien. Kebahagiaan yang digambarkan sebagai perasaan nyaman yang dimiliki oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya (Astrama *et al.*, 2019). Perasaan dan sikap positif karyawan akan memicu komitmen mereka untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang bahagia akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan bersedia bekerja sama. Dengan demikian, kebahagiaan di tempat kerja bisa dianggap sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H2: Kebahagiaan di tempat kerja memediasi pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan**

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini memuat tiga variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian sebelumnya, dikembangkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber: Dikembangkan oleh Peneliti, 2025

## METODE PENELITIAN

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel Penelitian          | Definisi                                                                                                                                                           | Indikator                                                             |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi | Perspektif karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dan menghargai kontribusi mereka (Eisenberger <i>et al.</i> , 1986). | 1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan                          |
|                              |                                                                                                                                                                    | 2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang karyawan berikan           |
|                              |                                                                                                                                                                    | 3. Organisasi memperhatikan semua keluhan karyawan                    |
|                              |                                                                                                                                                                    | 4. Organisasi peduli tentang kesejahteraan karyawan                   |
|                              |                                                                                                                                                                    | 5. Organisasi memberi tahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan |

|                             |                                                                                                               |                                                                                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                                                                                                               | dengan baik                                                                                           |
|                             |                                                                                                               | 6. Organisasi peduli pada kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan                            |
|                             |                                                                                                               | 7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan                                      |
|                             |                                                                                                               | 8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja<br>(Rhoades & Eisenberger, 2002) |
|                             |                                                                                                               | 1. Perasaan bersemangat dirasakan dalam pekerjaan                                                     |
|                             |                                                                                                               | 2. Merasa antusias terhadap pekerjaan                                                                 |
|                             |                                                                                                               | 3. Suasana kerja memengaruhi selama bekerja                                                           |
|                             |                                                                                                               | 4. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan                                                                  |
|                             |                                                                                                               | 5. Kepuasan terhadap gaji yang diterima                                                               |
|                             |                                                                                                               | 6. Kepuasan terhadap peluang promosi yang tersedia di organisasi                                      |
|                             |                                                                                                               | 7. Menghabiskan sisa karir di organisasi dianggap menyenangkan                                        |
|                             |                                                                                                               | 8. Merasakan keterikatan emosional dengan organisasi                                                  |
|                             |                                                                                                               | 9. Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi<br>(Shalas-Vallina & Alegre, 2018)                     |
| Kebahagiaan di Tempat Kerja | Perasaan bahagia dalam pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan, dan seluruh organisasi (Fisher, 2010). |                                                                                                       |
| Kinerja Karyawan            | Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2011).                               | 1. Kuantitas dari hasil                                                                               |
|                             |                                                                                                               | 2. Kualitas dari hasil                                                                                |
|                             |                                                                                                               | 3. Ketepatan waktu dari hasil                                                                         |
|                             |                                                                                                               | 4. Kehadiran                                                                                          |
|                             |                                                                                                               | 5. Kemampuan untuk bekerja sama<br>(Mathis & Jackson, 2011)                                           |

Sumber: Penelitian Terdahulu

### Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Seluruh karyawan aparatur sipil negara (ASN) yang berprofesi selaku auditor di BPKP Provinsi Jawa Tengah berjumlah 161 orang ditetapkan sebagai populasi. Sementara itu, menurut Ferdinand (2006), sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi yang diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 114 orang.

### Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Pengolahan data dilakukan melalui aplikasi SmartPLS versi 4.0. SEM-PLS dipilih atas pertimbangan mampu menganalisis hubungan antara variabel laten yang kompleks dengan jumlah sampel relatif kecil serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal multivarian (Hair *et al.*, 2017).

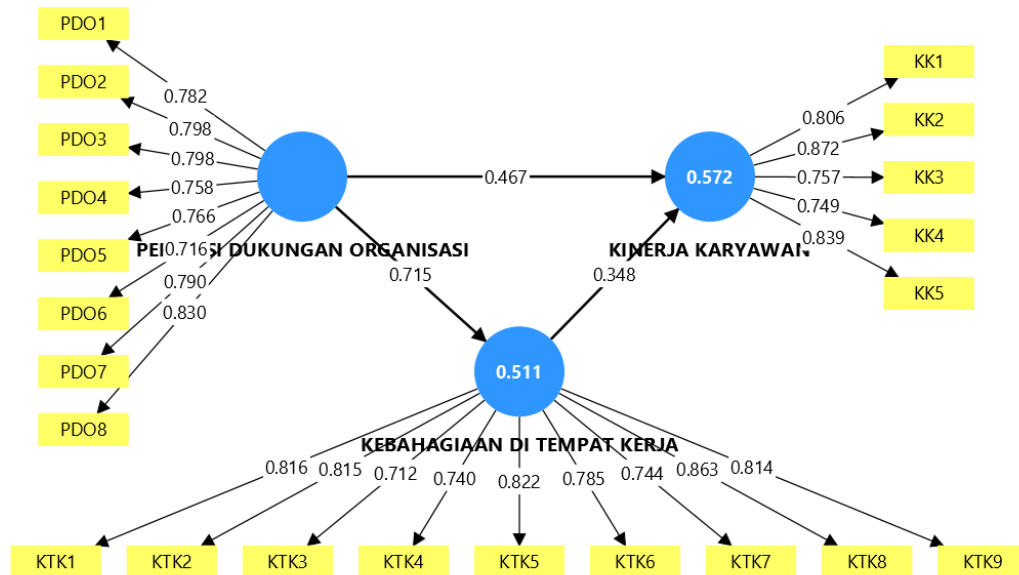
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Outer Model

Tujuan dari *outer model* adalah menggambarkan sebaik apa indikator-indikator tersebut sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Pengujian outer model akan diukur lewat uji validitas yang terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan serta uji reliabilitas. Nilai *outer loading* harus berada di angka minimal  $> 0,70$ , nilai AVE  $> 0,50$ , nilai akar kuadrat AVE setiap

variabel laten harus lebih besar dibanding korelasi tertingginya dengan variabel lain, *cross loadings*  $> 0,70$ , serta nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* juga wajib melebihi 0,70 (Hair *et al.*, 2017). Berdasarkan evaluasi *outer model* berikut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

**Gambar 2**  
**Outer Model**



Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2025

### Analisis Inner Model

Pengujian inner model pada penelitian ini bermaksud untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, baik dari segi pengaruh langsung maupun tidak langsung. Evaluasi inner model dilakukan melalui tiga metode yang terdiri dari *R square* ( $R^2$ ), *predictive relevance* ( $Q^2$ ), dan *path coefficient*.

Nilai hasil uji *R square* sebesar 0,572 dan 0,511 pada penelitian menunjukkan bahwa 57,2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel pada model. Sementara itu, 51,1% variabilitas kebahagiaan di tempat kerja juga bisa diuraikan variabel independen. Kemudian, hasil nilai  $Q^2$  *predict* variabel Y dan Z model penelitian mempunyai kemampuan prediktif yang baik karena nilainya  $> 0$  atau positif. Di sisi lain, kedua nilai itu tergolong ke dalam kategori *moderate to strong predictive relevance* yang mengindikasikan bahwa variabel independen telah memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi variabel kinerja karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja.

### Uji Hipotesis

Analisis *path coefficient* dilakukan untuk menguji hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* yang nantinya akan menghasilkan nilai *original sample* (O), *t-statistics* ( $|O/STDEV|$ ), dan *p-value*. Nilai *path coefficient* berada di antara 1 sampai +1, dimana nilai positif memperlihatkan bahwa hubungan searah dan begitupun sebaliknya. Hubungan tersebut perlu dikonfirmasi lewat nilai *t-value*  $> 1,96$  dan *p-value*  $< 0,05$  demi menyatakan hubungan antarvariabel signifikan atau tidak (Hair *et al.*, 2017). Hasil uji hipotesis dipaparkan sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung**

| Variabel                                        | <i>Original Sample (O)</i> | <i>T-Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P-Value</i> | Keterangan |
|-------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------|------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi → Kinerja Karyawan | 0,467                      | 3,405                           | 0,001          | Signifikan |

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2025

Hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan melalui nilai *original sample* (O) sebesar 0,467 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif cukup kuat dari persepsi dukungan organisasi ke kinerja karyawan. Nilai *t-value* 3,405 telah melebihi kriteria yaitu  $> 1,96$  untuk tingkat signifikansi 5%. Hal ini diperkuat dengan *p-value* sebesar 0,001.

Selanjutnya, hubungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang melibatkan variabel mediasi akan dihitung memakai rumus *variance accounted for* (VAR) untuk melihat seberapa besar peran variabel mediasi dalam model penelitian ini. Jika hasil perhitungan  $VAR < 0,20$  menunjukkan bahwa variabel tidak memediasi, nilai  $0,20 < VAR < 0,80$  mediasi bersifat parsial, dan  $VAR > 0,80$  berarti variabel berhasil memediasi penuh.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

| Variabel                                                                      | <i>Original Sample (O)</i> | <i>T-Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P-Value</i> | Keterangan |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------|------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi → Kebahagiaan di Tempat Kerja → Kinerja Karyawan | 0,249                      | 2,412                           | 0,016          | Signifikan |

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0, 2025

Rumus *variance accounted for* (VAF), yaitu :

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} \times 100\%$$

$$VAF = \frac{0,249}{0,716} \times 100\%$$

$$VAF = 34,78\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai VAF diperoleh sebesar 34,78% yang membuktikan bahwa variabel Z atau dalam konteks penelitian ini merujuk pada kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel mediasi berhasil memediasi secara parsial hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan karena berada di rentang kategori  $20\% \leq VAF \leq 80\%$ .

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPKP Provinsi Jawa Tengah.

2. Kebahagiaan di tempat kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan.
3. Hubungan persepsi dukungan organisasi, kebahagiaan di tempat kerja, dan kinerja karyawan bersifat saling memperkuat.

### Implikasi Manajerial

1. Pihak manajemen BPKP Provinsi Jawa Tengah perlu memperkuat sistem penghargaan nonfinansial, misalnya memberikan apresiasi terbuka ketika rapat internal, menyampaikan penghargaan tertulis atas hasil kerja, maupun mencantumkan pencapaian individu pada laporan kinerja.
2. Organisasi sebaiknya tidak hanya memberikan fasilitas dan insentif, tetapi juga menciptakan lingkungan yang membangun rasa kebersamaan. Contohnya melalui budaya kerja suportif, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, pengakuan atas kontribusi personal, serta memberi ruang karyawan guna berkembang.

### Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menargetkan 114 responden berdasarkan jumlah populasi auditor aktif di BPKP Provinsi Jawa Tengah. Namun, hanya 90 kuesioner yang berhasil dikumpulkan.
2. Tidak bisa menerapkan teknik pengambilan sampel probability sampling karena proses distribusi kuesioner diserahkan sepenuhnya kepada pihak internal organisasi tanpa adanya pendampingan langsung. Oleh karena itu, pada akhirnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling atau lebih tepatnya convenience sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses.
3. Nilai  $R^2$  sebesar 0,572 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dan 0,511 bagi variabel kebahagiaan di tempat kerja (Z) menggambarkan bahwa hanya sebagian variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model.

### Saran Penelitian Mendatang

1. Jika memungkinkan, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan metode probability sampling seperti simple random sampling atau stratified sampling agar setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Teknik ini juga akan meningkatkan generalisasi lebih luas dan tidak terlalu terpengaruh bias seleksi responden.
2. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, yaitu employee engagement dan job satisfaction sebagai bagian yang masih termasuk dari dimensi kebahagiaan di tempat kerja (Fisher, 2010) agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

### REFERENSI

- Abdullahi, *et al.* (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Akgunduz, *et al.* (2022). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 654-673.
- Astrama, *et al.* (2019). Organizational Culture Dimensions and Their Impact on Innovative Work Behavior of Rural Credit Bank (BPR) Employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 11-18.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Eisenberger, R. *et al.* (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 500-507.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fisher. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 384-412.
- Fitriani *et al.*, (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- Keterikatan Karyawan sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 2256-2262.
- Guan. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *BMC Medical Education*. Vol. 14 No. 1.
- Hair, *et al.* (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. Los Angeles: SAGE.
- Kara, *et al.* (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Sosyoekonomi*, 47-64.
- Karaalioglu & Karabulut. (2019). The mediating role of job satisfaction on the relationship between perceived organizational support and job performance. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 84-90.
- Kemarauwana & Darmawan. (2023). Keadilan Organisasi dan Upaya Mewujudkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 125-136.
- Kurniawan. (2024). Influence of perceived organizational support on organizational commitment and turnover intention through the mediating role of happiness at work. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 437-499.
- Mathis & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Meldrum. (2013). Well-being: productivity and happiness at work. *Journal of Public Mental Health*, 173-174.
- Nabila & Ratnawati. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*.
- Oktaviani & Muldi. (2020). Pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan terhadap Kinerja Karyawan PT DHL Tangerang. *Journal of Scientific*, 10-20.
- Olaleye & Lekunze. (2024). The impact of employee performance on business outcomes: A comprehensive analysis. *Journal of Business Management*, 45-60.
- Pawestri & Pradhanawati. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 80-94.
- Rahardjo & Raharja. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Syariah sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 4713-4721.
- Rhoades & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698-714.
- Sabir, *et al.* (2020). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms - a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 795-815.
- Salas-Vallina & Alegre. (2018). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management Organization*, 1-12.
- Sari & Darmastuti. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif dan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suojanen. (2012). Work for your happiness: Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work. *University of Turku*.
- Weny, *et al.* (2021). Employee performance as a key driver of organizational success: Evidence from the service industry. *International Journal of Service Industry Management*, 321-339.
- Wright & Nishii. (2013). Strategic HRM and organizational behavior: Integrating multiple perspectives. *Journal of Management*, 1521-1543.