

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open

Vol 3 (2020): December

DOI: 10.21070/acopen.3.2020.1322 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables

Pengaruh Organizational Support, Leader Member Exchange, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening

Rudy Kurniawan, rudykurniawan@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables in PT.XYZ. The population used is production employees of PT.XYZ, amounting to 187 people, and in this study as many as 128 people were sampled. The sampling technique used in this study is simple random sampling. Data collection is carried out through questionnaires. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis tools, multiple correlation coefficients (R), coefficient of multiple determination (R²), classic assumption test, F test and t test with the help of SPSS statistical 18.0, as well as validity and reliability tests. The results of this study prove that intrinsic organizational support, leader member exchange, and work stress, influences employee performance. organizational support, leader member exchange, and work stress influences employee engagement, besides that intrinsic organizational support, leader member exchange, and work stress, and employee engagement have a direct and indirect influence on employee performance.

Published date: 2021-09-05 00:00:00

I. Pendahuluan

Saat ini dunia sedang dihadapkan dengan kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Pada kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Didunia usaha perkembangan berjalan dengan cepat seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini dapat memicu persaingan antar perusahaan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Sebuah teori yang dikemukakan Charles Darwin dalam Khasali menyatakan bahwa "Bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif." [1] Teori ini sangat cocok untuk menggambarkan keadaan dunia usaha saat ini, perusahaan dapat menciptakan inovasi-inovasi produk dan melakukan perubahan secara terus menerus untuk menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan di tengah seleksi alam dunia usaha saat ini.

[2] Dukungan organisasi (*Organizational Support*) menjadi keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik yang menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. *Organizational support* menghasilkan suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai yang dapat memberikan dampak positif kepada kepuasan kerja.

Selain dukungan organisasi, *Leader Member Exchange* juga berpengaruh pada kinerja perusahaan. Suatu hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin adalah kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan. Teori yang mengatur hubungan antara pemimpin dan karyawan ini disebut *Leader Member Exchange* atau yang lebih dikenal dengan istilah LMX. Menurut Liden dan Maslyn menyatakan bahwa perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan para pemimpin dan pengetahuan, kesetiaan kepada satu sama lain, dan menyukai satu sama lain dapat berkontribusi untuk pengembangan LMX. [3] Sistem kepemimpinan *Leader Member Exchange* dalam penerapannya dapat menghasilkan *feedback* antar individu tanpa terpengaruh batas atau strata sosial. Pemimpin dan karyawan dapat berkomunikasi tanpa memandang senioritas dan jabatan sehingga dapat berdampak positif terhadap perusahaan.

Kemudian stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. [4] Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. [5]

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan industry yang bergerak di bidang makanan (*food*) yang berlokasi di Jl.Raya Popoh No.38 Wonoayu, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Dimana dari hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan PT. XYZ masih rendah dan cenderung menurun. Dilihat dari capaian target perusahaan yang menunjukkan target tidak pernah tercapai seperti pada gambar 1.1 Berikut adalah grafik capaian kinerja PT. XYZ dalam kurun waktu 5 tahun :

Tabel 1.1

Kinerja PT. XYZ

Tahun 2015-2019

Sumber: PT. XYZ

Berdasarkan dari gambar diatas menunjukkan penurunan kinerja dari tahun 2015 ke tahun 2017. Kemudian di tahun 2018 perusahaan mengalami kenaikan kinerja, namun di tahun 2019 kinerja kembali menurun. target perusahaan pun tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan dalam kinerja pegawainya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: "Pengaruh *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening*".

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Apakah *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
- Apakah *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* ?

- Apakah *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening* ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, dan Stres Kerja terhadap *Employee Engagement*.
- Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening*.

Lokasi penelitian kali ini, peneliti mengambil objek pada sebuah perusahaan di PT. XYZ yang terletak di JL.Raya Popoh No.38 Wonoayu, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. XYZ yang berjumlah 187 orang. Metode pengumpulan sampel menggunakan *probability sampling* dan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 128 responden.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Adapun sumber data penelitian terbagi dalam 2 jenis yaitu data primer yang berasal dari data responden mengenai peran *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT. XYZ. dan data sekunder yang berasal dari PT. XYZ yang meliputi profil perusahaan, visi misi, jumlah karyawan dan data kinerja karyawan.

Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuisioner atau angket.

Dalam mengukur validitas yaitu dengan menghitung validitas menggunakan *Correlation Pearson Moment* dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) dengan 0,30. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *Alpha Cronbach* atau alpha hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak reliabel. [6]

- **Lokasi penelitian**
- **Populasi dan Sampel**
- **Jenis Dan Sumber Data**
- **Teknik Pengambilan Data**
- **Uji validitas dan reliabilitas**
- **Pengujian Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan software SPSS.18. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

- Uji Normalitas
- Uji Linieritas
- Uji Autokorelasi
- Uji Heteroskedasitas
- Uji Multikolinieritas

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan. Ada empat jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu :

- Analisis Jalur
- Uji Simultan (uji F)
- Koefisien Korelasi Berganda (R)
- Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
- Uji Intervening *Sobel Test*

III. Hasil dan Pembahasan

Variabel	Variabel (r-hitung)	kritis	Sig.	Keterangan
----------	---------------------	--------	------	------------

Variabel <i>Organizational support</i>	X _{1.1}	0,768	0.30	0,000	Valid		
	X _{1.2}	0,774		0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,753		0,000	Valid		
	Variabel <i>Leader member exchange</i>	X _{2.1}			0,875	0,000	
		X _{2.2}			0,875	0,000	
		X _{2.3}			0,604	0,000	
		X _{2.4}			0,811	0,000	
		X _{2.5}			0,803	0,000	
	Variabel <i>Stres kerja</i>	X _{3.1}			0,880	0,880	
		X _{3.2}			0,871	0,871	
		X _{3.3}			0,769	0,769	
		X _{3.4}			0,838	0,838	
	Variabel <i>Kinerja karyawan</i>	Y ₁				Y ₁	
		Y ₂				Y ₂	
		Y ₃				Y ₃	
		Y ₄				Y ₄	
		Y ₅				Y ₅	
	Variabel <i>Employee engagement</i>				Variabel <i>Employee engagement</i>		

Academia Open

Vol 3 (2020): December

DOI: 10.21070/acopen.3.2020.1322 . Article type: (Business and Economics)

--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

Pada hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa semua item pernyataan kuesioner dari variabel X, variabel Y dan variabel Z mempunyai nilai koeffisien korelasi diatas 0,30 ($>0,30$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan koesioner dari varibel X, variabel Y dan variabel Z dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Croncbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Organizational support</i>	.644	0,6	Reliabel
<i>Leader member exchange</i>	.853	0,6	Reliabel
Stres kerja	.856	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	.769	0,6	Reliabel
<i>Employee engagement</i>	.819	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliablitas *Cronbach alpha* pada variabel *organizational support* sebesar 0,644, variabel *leader member exchange* sebesar 0,853, variabel stres kerja sebesar 0,856, variabel kinerja karyawan sebesar 0,769, dan variabel *employee engagement* sebesar 0,819. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar 0,6 , maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

X terhadap Y X terhadap Z Z terhadap Y

Dari hasil pengujian normalitas diatas menunjukkan bahwa grafik *normalprobability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diaogonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil yang didapat memenuhi syarat *normal probability plot*, Jadi dapat disimpulkan semua variabel tersebut, memiliki distribusi data yang normal.

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	8,632	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	3,286	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 Y	4,997	0,000	Sig. < 0,05	Linier

X terhadap Y X terhadap Z

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan

X1 Y	6,021	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	2,864	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 Y	14,082	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Z terhadap Y

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
Z Y	8,628	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *sig linearity* untuk variabel *organizational support*, *leader member exchange*, *stres kerja* dan *employeeengagement* menunjukkan nilai *sig linearity* < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear.

X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					Dimension 0

Model Summary ^b Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					Dimension 0

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					Dimension 0

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai *DurbinWatson* sebesar 2.125, 1.914 dan 1.894 dengan $-2 < DW < 3$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

X terhadap Y X terhadap Z

<i>Coefficients</i> ^a	
Model	Collinearity Statistics

	1	(Constant)
		Organizational Support
		Leader Member Exchange
		Stres Kerja

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	1	(Constant)
		Organizational Support
		Leader Member Exchange
		Stres Kerja

Z terhadap Y

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	1	(Constant)
		Employee engagement

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh semua nilai VIF variabel *organizational support*, *leader member exchange*, stres kerja dan *employee engagement* (<10) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

- Uji Normalitas
- Uji Linieritas
- Uji Autokorelasi
- Multikolinieritas
- Uji Heteroskedastisitas

X terhadap YX terhadap ZZ terhadap Y

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.

X terhadap Y X terhadap Z

Model	Unstan i dardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		1,797	1,225	1,467
	totalX1		,301	,082	,220
	totalX2		,202	,048	,243
	totalX3		,633	,060	,603

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		2,081	1,585	1,313
	totalX1		,573	,106	,389
	totalX2		,162	,062	,180

	totalX3	,417	,078	,368
--	---------	------	------	------

Z terhadap Y

<i>Coefficients</i> ^a					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
			B		<i>Std. Error</i>
1	(Constant)		7,995	1,163	6,873
	totalZ		,605	,063	,653

Berdasarkan dari hasil yang ada pada tabel dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,797 + 0,301 X_1 + 0,202 X_2 + 0,633 X_3$$

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$$

$$Z = 2,081 + 0,573 X_1 + 0,162 X_2 + 0,417 X_3$$

$$Y = a + b_1 Z + e_3$$

$$Y = 7,995 + 0,605 Z$$

- Analisis Regresi Linier Berganda
- Pengujian Hipotesis

ANOVA ^b						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	637,955	1	637,955	93,579	,000 ^a
	<i>Residual</i>	858,975	126	6,817		
	Total	1496,930	127			

X terhadap Y X terhadap Z Z terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	954,332	3	318,111	72,698	,000 ^a
	<i>Residual</i>	542,598	124	4,376		
	Total	1496,930	127			

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	834,284	3	278,095	37,972	,000 ^a	
Residual	908,146	124	7.324			
Total	1742,430	127				

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F_{tabel} diketahui sebesar 2,68. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut dapat diyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
				dimension0

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
				Dimension 0

Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
				Dimension 0

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda diatas dengan bantuan statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,798, 0,692, dan 0.653. Berdasarkan kriteria korelasi diatas, maka dapat diyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel lainnya

X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					dimension0

X terhadap Z

Model	R	R Square	Adjuted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					Dimension 0

Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjuted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					Dimension 0

Berdasarkan analisis diatas yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien diterminan (*R Square*) sebesar 0,638, 0,479, dan 0,426. Dari hasil *R Square* menunjukkan bahwa variabel bebas dapat mempegaruhi variabel terikat sebesar 63,8%, sedangkan 36,2% dipegaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. sebesar 47,9%, sedangkan 52,1% dipegaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. sebesar 42,6%, sedangkan 57,4% dipegaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- Uji Simultan (Uji F)
- Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)
- Koefisien Determinan (R^2)
- Uji *Intervening*
 - Pengaruh *organizational support* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*
 - Pengaruh *leader member exchange* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*
 - Pengaruh stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) sebagai variabel *intervening*

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Ghozali seperti dibawah ini: [7]

Standarterror dari koefisien *indirect-effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{a^2 \cdot se_b^2 + se_a^2 \cdot b^2 + se_b^2 \cdot se_a^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,509)^2(0,0075)^2 + (0,837)^2(0,108)^2 + (0,075)^2(0,108)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,001457331) + (0,008171437) + (0,000023853)}$$

$$Sab = 0,098247753$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standar error dari koefisien b

Sb = Standar error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$ab \ 0,837 \times 0,509t = = 4,336312913s_{ab} \ 0,098247753$$

Dengan mengikuti t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,657 maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < ttabel (4,336312913 > 1,657) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 4,336312913. Artinya ada pengaruh dalam *employee engagement* (Z) sebagai *intervening* dalam hubungan variabel *organizational support* (X¹) terhadap kinerja karyawan(Y).

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Ghozali seperti dibawah ini: [7]

Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{\text{[rumus kosong]} + \text{[rumus kosong]} + \text{[rumus kosong]}}$$

$$Sab = \sqrt{(0,537)^2(0,0066)^2 + (0,334)^2(0,074)^2 + (0,066)^2(0,074)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,001256135) + (0,000610881) + (0,000023853)}$$

$$Sab = 0,043484129$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X₂ terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standar error dari koefisien b

Sb = Standar error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$ab \ 0,334 \times 0,537t = = 4,124677305s_{ab} \ 0,043484129$$

Dengan mengikuti t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,657 maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < ttabel (4,124677305 > 1,657) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 4,124677305. Artinya ada pengaruh dalam *employee engagement* (Z) sebagai *intervening* dalam hubungan variabel *leader member exchange* (X²) terhadap kinerja karyawan(Y).

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut Ghozali seperti dibawah ini: [7]

Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab = \sqrt{\text{[rumus kosong]} + \text{[rumus kosong]} + \text{[rumus kosong]}}$$

$$Sab = \sqrt{(0,360)^2(0,060)^2 + (0,589)^2(0,086)^2 + (0,060)^2(0,086)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,00046656) + (0,002565828) + (0,000026625)}$$

$$Sab = 0,055308348$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_3 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standar error dari koefisien b

Sb = Standar error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$ab \ 0,589 \times \ 0,360t = = \ 3,833779306s_{ab} \ 0,055308348$$

Dengan mengikuti t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,657 maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < ttabel (3,833779306 > 1,657) yang berarti bahwa koefisien *intervening* sebesar 3,833779306. Artinya ada pengaruh dalam *employee engagement* (Z) sebagai *intervening* dalam hubungan variabel stres kerja (X^3) terhadap kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.XYZ, dan memiliki hubungan positif. sehingga semakin baik *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, ini dapat dinyatakan *organizational support*, *leader member exchange* yang terus ditingkatkan dan semakin dikembangkan dan stres kerja yang semakin rendah akan mendorong kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja yang bagus akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan yang ada di PT XYZ.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronny Riantoko, I Gede Adnyana Sudibya Dan Desak Ketut Sintaasih, Rahmah Kamila, yang berjudul "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara". [8] Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel *organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT.XYZ, dan memiliki hubungan positif. sehingga semakin baik *organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan demikian, ini dapat dinyatakan *organizational support*, *leader member exchange* yang terus ditingkatkan dan semakin dikembangkan dan stres kerja yang semakin rendah akan mendorong *employee engagement*. Sehingga dapat dikatakan bahwa *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja yang bagus akan membawa dampak yang positif bagi *employee engagement* yang ada di PT XYZ.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indarto & Djoko Santoso, yang berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational of Support*, *Leader Member Exchange*, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening*". [9] Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

- **Hipotesis Pertama : Pengaruh *Organizational Support* , *Leader Member Exchange* , Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**
- **Hipotesis Kedua : Pengaruh *Organizational Support* , *Leader Member Exchange* , Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement***
- **Hipotesis Ketiga : Pengaruh *Organizational Support* , *Leader Member Exchange* , dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* .**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, Dan Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* PT.XYZ, dan memiliki hubungan positif. sehingga semakin baik *Organizational Support*, *Leader Member Exchange*, Dan Stres Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening*.

Berdasarkan hasil analisis uji *intervening* membuktikan bahwa *organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*. Variabel *organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dan juga ada pengaruh tidak langsung antara variabel *organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmalia Ariani dan Tri Wulida Afrianty, yang berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening*". [10] Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational support*, *leader member exchange* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- *Organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- *Organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- *Organizational support*, *leader member exchange*, dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain PT. XYZ yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Semoga penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

References

1. Kasali, Rhenald, Change, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007
2. Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 698-714
3. Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development, *Journal Of Management*, 24 (1), 43-72.
4. Rose, Raduan Che, Naresh Kumar, dan Ong Gua Pak. 2009. The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Business Research*. 25(6), pp: 55-65.
5. Yiing, Lee Huey dan Kamarul Zaman Bin Ahmad. 2009. The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction, and Performance, *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1): 53-86.
6. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Ke-22. Bandung. Alfabeta
7. Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi Delapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
8. Ronny, Riantoko, I Gede Adnyana Sudibya Dan Desak Ketut Sintaasih, (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3 (2017): 1145-1176
9. Kasali, Indarto & Djoko Santoso, (2017). Pengaruh Perceived Organizational Of Support, Leader Member Exchange, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol 10, No 1 (2017): 1979-4800
10. Ariarni, Nurmalia dan Tri Wulida Afrianty, (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 50, No 4 (2017)