
PENGARUH *SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION* PADA PERUSAHAAN ELEKTRONIK DI KAWASAN INDUSTRI EJIP

Gilang Tri Amanda
Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
gilangtri7989@gmail.com (*corresponding author*)

Muhamad Ekhsan
Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Masuk: 28-02-2024, revisi: 30-03-2024, diterima untuk diterbitkan: 18-04-2024

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervisor support on employee performance mediated by job satisfaction at electronic companies in the EJIP industrial zone. The analytical tool used is SmartPLS analysis. The results showed that job satisfaction has not been able to contribute to employee performance in electronic companies in the EJIP industrial estate. Supervisor support has not been able to contribute to employee performance in electronic companies in the EJIP industrial zone. Supervisor support is able to contribute to job satisfaction in electronics companies in the EJIP industrial zone. Job satisfaction cannot mediate supervisor support on employee performance in electronics companies in the EJIP industrial zone.

Keywords: Supervisor Support, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri EJIP. Dukungan atasan belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri EJIP. Dukungan atasan mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri EJIP. Kepuasan kerja tidak dapat memidiasi dukungan atasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri EJIP.

Kata Kunci: Dukungan Atasan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan ketat di industri elektronik akibat perkembangan industri yang masif telah mendorong perusahaan-perusahaan untuk menuntut kinerja optimal dari karyawannya. Namun sayangnya, fenomena yang terjadi justru sebaliknya, dimana 30 hingga 50 persen karyawan di perusahaan-perusahaan Indonesia, termasuk perusahaan elektronik di kawasan industri EJIP Cikarang, dinilai masih jauh dari tingkat kinerja yang diharapkan. Rendahnya kinerja karyawan ini menjadi masalah serius yang perlu segera diatasi.

Salah satu faktor utama yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dukungan dari atasan langsung atau *supervisor*. Sayangnya, dukungan *supervisor* di banyak perusahaan dinilai belum optimal, baik dalam hal pemberian bimbingan, arahan, bantuan teknis, umpan balik, maupun perhatian personal kepada karyawan. Minimnya dukungan semacam ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Buulolo & Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa dukungan dari atasan yang disebut dengan “dukungan *supervisor*” dipandang oleh karyawan sebagai kebutuhan emosional dalam lingkungan sosialnya. Hal ini mencerminkan kesediaan *supervisor* untuk menghargai upaya karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, dan juga menunjukkan kesediaan untuk memberikan dukungan yang diperlukan agar organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dukungan atasan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dukungan atasan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa motivasi dan dorongan konstruktif. Atasan yang baik adalah atasan yang memahami karakteristik dan kebutuhan bawahannya serta mampu secara aktif memotivasi seluruh bawahannya untuk mencapai tujuan. Dukungan atasan membantu mengurangi dampak psikologis negatif terhadap karyawan dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, (Talukder 2018).

Dukungan *supervisor* meliputi pemberian penghargaan atas kinerja baik, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pemberian umpan balik yang konstruktif, hingga perhatian pribadi pada kesejahteraan karyawan. Sayangnya, banyak *supervisor* yang belum optimal memberikan dukungan ini akibat keterbatasan waktu, minimnya pelatihan kepemimpinan, atau beban kerja berlebih.

Akibatnya, karyawan yang kurang mendapatkan *supervisor support* akan merasa kurang dihargai, termotivasi dan terinspirasi dalam bekerja. Perasaan-perasaan negatif ini pada akhirnya bermuara pada menurunnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja sendiri telah terbukti sebagai prediktor kuat kinerja karyawan dalam banyak penelitian. Adanya kecenderungan pada karyawan yang puas dan berdampak terhadap produktivitas kerjanya sendiri.

Salah satu faktor penting untuk menciptakan karyawan yang berkualitas yaitu dengan memperhatikan *Job satisfaction* (Rismayanti 2018). I Buric & A Moe (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah definisi terkait kepuasan dengan menunjukkan reaksi yang bersifat positif dalam suatu pekerjaan. Kepuasan itu sendiri yaitu suatu perasaan atau respon setelah melakukan pekerjaan, apakah karyawan tersebut merasa senang atau sebaliknya (Arifin, 2020). Hidayat *et al.*, (2019) Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan merasakan kepuasan kerja itu sendiri.

Research gap pada penelitian ini terletak pada inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *supervisor support*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Bhanthumnavin, 2020; Sharma & Biswakarma, (2020), sementara penelitian lain menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan (Nasir *et al.*, 2020). Selain itu, peran *job satisfaction* sebagai mediator dalam hubungan antara *supervisor support* dan *employee performance* juga masih menghasilkan temuan yang beragam. Studi oleh Neling *et al.*, (2020) dan Sukwadi & Meliana, (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan tersebut, sedangkan penelitian Pawirosumarto *et al.*, (2017) tidak menemukan efek mediasi yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan antara *supervisor support*, *job satisfaction*, dan *employee performance* dalam konteks perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP, serta menguji peran *job satisfaction* sebagai mediasi yang potensial dalam hubungan tersebut.

Selain itu, rendahnya dukungan *supervisor* juga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan. Hal ini menjadi fenomena yang mengkhawatirkan, mengingat kepuasan kerja telah terbukti menjadi prediktor kuat terhadap kinerja karyawan. Bahkan, terdapat indikasi bahwa hubungan dengan *supervisor* memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan-perusahaan elektronik EJIP. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan dukungan *supervisor* dan kepuasan kerja karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami

mekanisme hubungan antar variabel ini, diharapkan dapat diusulkan rekomendasi yang tepat bagi perusahaan untuk meningkatkan dukungan *supervisor* sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diketahui tujuan dari penelitian yang dilakukan, yakni sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP.
2. Mengetahui pengaruh *supervisor support* terhadap *employee performance* pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP.
3. Mengetahui pengaruh *supervisor support* terhadap *job satisfaction* pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP.
4. Mengetahui peran *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *supervisor support* terhadap *employee performance* pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Performance

Changgriawan, (2017) menyatakan bahwa *employee performance* mencakup lebih dari hanya hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan; itu juga mencakup cara mereka melakukannya. Arif, (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil keberhasilan atau kinerja seseorang yang ditentukan oleh kuantitas dan kualitas, setelah melakukan pekerjaan yang telah diberikan sesuai tanggung jawab dan porsinya. Sementara Wahyuni *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas.

Supervisor Support

Supervisor support sangat penting untuk kinerja organisasi di berbagai industri. Menurut Iqbal *et al.*, (2020)., dukungan *supervisor* mengacu pada tingkat pengakuan karyawan bahwa mereka mendapatkan dukungan dan dukungan dari *supervisor* mereka untuk mencapai keprihatinan dan kinerja mereka. Menurut Charoensukmongkol *et al.*, (2016), *supervisor* berperan penting dalam meminimalkan stres dan tekanan yang datang dari tuntutan pekerjaan. Swanzy, (2020) menggambarkan dukungan *supervisor* sebagai ketika pekerja menyadari bahwa atasan mereka peduli dan menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Job Satisfaction

Menurut Nurdin & Rohani, (2020) *Job Satisfaction* adalah harapan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan sehingga nantinya menghasilkan respon atau perasaan tertentu. Jika perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan dan karyawan bekerja secara efisien, maka kepuasan kerja dapat dicapai. Di dalam pekerjaan sangat penting memiliki atasan dan rekan kerja yang saling mendukung agar operasional berjalan dengan baik. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan pasti akan menurun. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, pemimpin dan rekan kerja harus saling memahami dan memotivasi satu sama lain. Harahap & Khair, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk persepsi diri pekerja, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak akan mencapai kematangan psikologis. Kepuasan pegawai sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang baik. (Susriyanti & Nardo, 2019).

Kaitan antara Job Satisfaction dan Employee Performance

Studi yang dilakukan oleh Sabil, (2021) mendapatkan hasil *Job Satisfaction* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap *Employee Performance*. Adapun penelitian lain

yang dilakukan oleh Mohamad & Nawawi, (2020) yang mendapatkan hasil *Job Satisfaction* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap *Employee Performance*. *Job Satisfaction* dapat meningkatkan *Employee Performance* yaitu, pegawai yang memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung lebih termotivasi secara intrinsik dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan komitmen yang lebih besar pada organisasi tempat mereka bekerja. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Kaitan antara *Supervisor Support* dan *Employee Performance*

Studi yang dilakukan oleh Ekowati, (2021) menunjukkan hasil *Supervisor Support* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap *Employee Performance*. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Umihastant & Frianto, (2022) menunjukkan hasil *Supervisor Support* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap *Employee Performance*. *Supervisor support* membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan sehingga termotivasi untuk mengerahkan upaya terbaik mereka dalam bekerja guna membalas dukungan yang diterima. Maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Kaitan antara *Supervisor Support* dan *Job Satisfaction*

Studi yang dilakukan oleh Astuti, (2019) menunjukkan hasil *Supervisor Support* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap *Job Satisfaction*. Adapun studi lain yang dilakukan oleh Mathieu *et al.*, (2016) yang mendapatkan hasil *Supervisor Support* mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap *Job Satisfaction*. *Supervisor support* membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

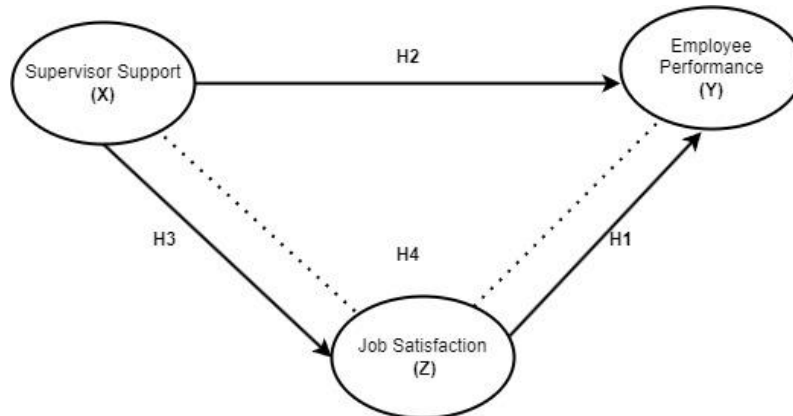
Kaitan antara *Supervisor Support* dan *Employee Performance* Yang Di Mediasi Oleh *Job Satisfaction*

Dukungan dari *supervisor* memiliki dampak yang menguntungkan bagi kepuasan kerja pekerja. Hal ini telah ditunjukkan oleh penelitian oleh Prasetyo & Sigit, (2020), yang menemukan bahwa melalui mediasi kepuasan kerja, variabel *Supervisor Support* berkontribusi positif terhadap Kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Khalid *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa, melalui mediasi kepuasan kerja, variabel Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Supervisor Support*. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*.

Gambar 2 menunjukkan model penelitian, yang merupakan kesimpulan dari penjelasan sebelumnya.

Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Peneliti (2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan

Data Jenis penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, dimana pengambilan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode kuantitatif merupakan suatu metode yang mengkuantifisir setiap jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan 3 perusahaan elektronik di kawasan industri EJIP Cikarang. untuk menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan metode probability sampling simple random sampling. Penentuan jumlah sampel akan menggunakan metode Hair *et al.* (2017) yang menjelaskan bahwa jumlah sampel harus memiliki minimum responden 5-10 kali dari jumlah indikator setiap variabel yang diteliti dan lebih banyak dari 50 responden. Sehingga dari hasil perhitungan didapatkan bahwa responden minimum dalam penelitian berjumlah 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 12 indikator.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan, terdapat operasional variabel yang telah disusun untuk mendeskripsikan variabel itu sendiri, yakni:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
Employee Performance <i>Gary Desseler (2017)</i>	<i>Quantity of Work</i>	Saya mencapai target kerja dengan konsisten Saya cepat dalam menyelesaikan tugas
	<i>Quality of work</i>	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas Saya fokus pada detail untuk hasil terbaik
	<i>Creativity</i>	Saya menciptakan solusi inovatif dalam bekerja Saya menciptakan solusi kreatif untuk permasalahan kerja
		<i>Integrity</i>
	Supervisor Support <i>Karesek (1998)</i>	<i>Intrumental Supervisor Support</i>
<i>Attentive supervisor</i>		<i>Supervisor</i> saya memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan saya sebagai bawahan

Job Satisfaction Zahayu.Md Yusof,Masnita Misiran,Nurul Hanis Harun (2014)	<i>Demanding authoritarian</i>	<i>Supervisor</i> saya mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat saya
		<i>Supervisor</i> saya memberikan intruksi yang kaku dan harus diikuti tanpa pertanyaan
		<i>Supervisor</i> saya cenderung memaksakan kehendaknya tanpa mempertimbangkan sudut pandang bawahan
	<i>Tolerant Supervisor</i>	<i>Supervisor</i> saya memberikan toleransi dan fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan
		<i>Supervisor</i> saya menghargai perbedaan pendapat dan gaya kerja masing-masing bawahan
	<i>Salary</i>	Gaji saya sesuai dengan kontribusi kerja Saya puas dengan besaran gaji yang saya terima
	<i>Environment</i>	Suasana kerja mendukung kolaborasi Fasilitas kerja memenuhi kebutuhan karyawan
	<i>Stress</i>	Beban kerja sesuai kemampuan saya Saya memiliki dukungan dalam mengatasi stress
	<i>Leadership</i>	Pemimpin memberikan arahan yang jelas Pimpinan memfasilitasi pertumbuhan profesional

Sumber: Peneliti (2024)

HASIL DAN KESIMPULAN

R Square

R Square merupakan suatu nilai statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa akurat atau sesuai model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1. Semakin nilai R Square mendekati 1, maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R Square mendekati 0, maka rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabilitas dependen.

Tabel 2

Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
EP	0,284	0,259
JS	0,567	0,559

Sumber: Peneliti (2024)

Variabel-variabel dependen, kinerja karyawan (EP) dan kepuasan kerja (JS), ditampilkan pada Tabel 2 beserta nilai R square masing-masing. Variabel independen model ini adalah 28,4% dari variabilitas kinerja karyawan, dengan nilai R square sebesar 0,284. dengan faktor-faktor lain di luar model yang menjelaskan 71,6% sisanya. Variabel-variabel independen model kepuasan kerja menjelaskan 56,7% dari variabilitas kepuasan kerja, dan menyisakan 43,3% sisanya ditunjukkan oleh variabel luar model. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R square model kepuasan kerja sebesar 0,567. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa faktor pekerjaan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menjelaskan variabilitas kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel independen.

F square

F Square merupakan suatu nilai statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau pengaruh suatu variabel independen (prediktor) terhadap variabel dependen (respon) dalam analisis jalur atau path analysis Nilai F Square mengindikasikan tingkat signifikansi atau keberartian pengaruh variabel independen pada model prediksi variabel dependen. Semakin besar nilai F Square, maka berarti variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel dependen. Nilai F Square berkisar antara 0 hingga 1. Jika F Square bernilai 0 berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali atau tidak berkontribusi terhadap prediksi variabel dependen. Sementara jika F

Square bernilai 1 berarti variabel independen berperan secara sempurna dalam memprediksi variabel dependen tanpa ada faktor lain yang memengaruhi.

Tabel 3
Hasil F Square

	EP	JS	SPV
EP			
JS	0,112		
SPV	0,010	1,308	

Sumber: Peneliti (2024)

Nilai f square, yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, ditampilkan pada Tabel 3. Koefisien korelasi antara dukungan atasan dan kepuasan kerja adalah sebesar 1,308, yang menemukan adanya kontribusi yang signifikan antara dukungan dari atasan terhadap kepuasan karyawan. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berkorelasi dengan baik, seperti yang dijelaskan oleh nilai f square sebesar 0,112 di antara keduanya. Koefisien korelasi antara dukungan atasan dan kinerja karyawan adalah 0.010, menunjukkan dampak yang dapat diabaikan dari dukungan atasan terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan atasan.

Construct Reability and Validity

Hasil dari Construct Reliability dan Validity merujuk pada penilaian tentang seberapa konsisten dan akurat suatu alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Pertama-tama, Construct Reliability mengukur tingkat konsistensi dari suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Ini mencakup seberapa seragam hasil yang diperoleh dari alat ukur tersebut jika diujikan berkali-kali pada sampel yang sama. Metode yang umum digunakan untuk mengukur keandalan konstruk adalah Alpha Cronbach, yang mengukur korelasi antara item-item dalam alat ukur. Selain itu, metode lain seperti Split-Half Reliability dan Test-Retest Reliability juga dapat digunakan untuk mengevaluasi keandalan alat ukur.

Tabel 4
Hasil Construct Reability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EP	0,832	0,861	0,879	0,879
JS	0,842	0,847	0,888	0,888
SPV	0,900	0,911	0,926	0,926

Sumber: Peneliti (2024)

Hasil uji reliabilitas dan validitas untuk setiap konstruk model penelitian ditampilkan pada Tabel 4. Karena masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7, dianggap reliabel berdasarkan nilai Alpha dan rho_A Cronbach. Ketiga konstruk tersebut juga dianggap reliabel berdasarkan nilai composite reliability, yang menunjukkan bahwa nilainya lebih tinggi dari 0,7. Selain itu, ketiga konstruk tersebut dianggap valid berdasarkan nilai AVE yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa alat penelitian yang dipakai untuk mengukur ketiga konstruk model penelitian adalah valid dan dapat diandalkan.

Mean, STDEV, T-Values, P-Values (Pengaruh Langsung)

Hasil Mean, STDEV, T-Values, dan P-Values merupakan instrumen penting dalam analisis data yang memungkinkan peneliti untuk memahami dan menginterpretasi temuan mereka secara lebih mendalam, serta membuat kesimpulan yang kuat tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 5
Hasil Mean, STDEV, T-Values, P-Values (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
JS -> EP	0,430	0,428	0,264	1,631	0,104
SPV SP -> EP	0,128	0,143	0,247	1,519	0,604
SPV SP -> JS	0,753	0,754	0,080	9,371	0,000

Sumber: Peneliti (2024)

Nilai koefisien jalur antara konstruk dan tingkat signifikansinya ditampilkan pada Tabel 5 untuk menguji hipotesis pengaruh langsung. Mengingat bahwa dampak dukungan *supervisor* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p di atas 0,05, maka terbukti bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Namun, karena nilai p untuk dampak dukungan atasan terhadap kepuasan kerja kurang dari 0,05, maka hal ini patut diperhatikan. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa meskipun hipotesis 3-yang menyatakan dampak dukungan atasan terhadap kepuasan kerja-diterima, hipotesis 1 dan 2, yang menyebutkann dampak kepuasan kerja dan dukungan atasan terhadap kinerja pegawai, ditolak.

Mean, STDEV, T-Values, P-Values (Pengaruh Tidak Langsung)

Mean, STDEV, T-Values, dan P-Values adalah alat penting dalam menggali dan memahami implikasi dari pengaruh tidak langsung dalam penelitian. Mereka membantu peneliti untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, serta membuat kesimpulan yang tepat tentang hubungan antar variabel dalam konteks penelitian.

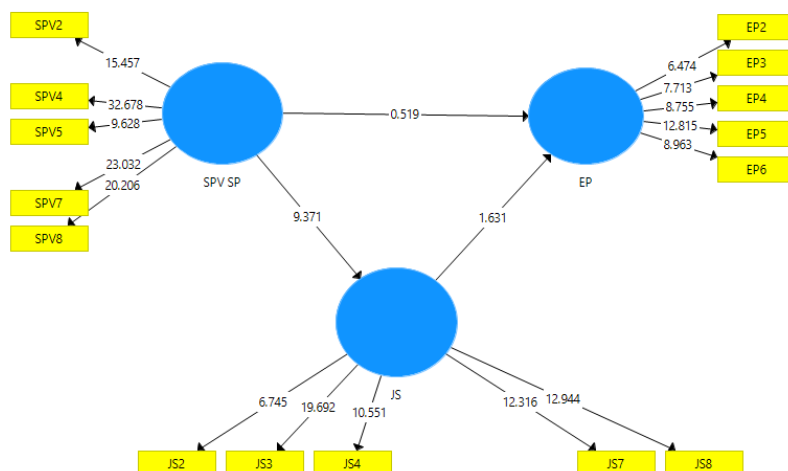
Tabel 6
Hasil Mean, STDEV, T-Values, P-Values (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SPV SP -> JS -> EP	0,324	0,316	0,203	1,596	0,111

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 6 untuk mengevaluasi hipotesis 4, menunjukkan tingkat signifikansi dan nilai koefisien jalur dari dampak tidak langsung dari dukungan atasan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Karena nilai p value dari Ada kemungkinan bahwa dampak tidak langsung tidak signifikan jika nilainya lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Gambar 3
Hasil bootstrapping



Sumber: Peneliti (2024)

Hasil bootstrapping pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *supervisor support* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 1.596 yang lebih rendah dari nilai kritis 1.96. Demikian pula, nilai p-values sebesar 0.111 lebih tinggi dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *supervisor support* terhadap *employee performance*.

Hasil ini kemungkinan disebabkan karena masih rendahnya tingkat *job satisfaction* pada karyawan perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP. Rendahnya *job satisfaction* ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, ataupun tingkat stress yang tinggi. Dengan demikian, meskipun karyawan mendapatkan dukungan yang baik dari atasan, tetapi aspek-aspek kepuasan kerja lainnya masih belum terpenuhi sehingga tidak mampu menjadi mediator pengaruh *supervisor support* terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil ini juga mungkin disebabkan karena masih kurang optimalnya *supervisor support* yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun terbukti berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dukungan atasan ini kemungkinan belum cukup kuat untuk dapat menstimulus peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan *job satisfaction*. Diperlukan upaya-upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas *supervisor support* agar mampu memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Upaya ini dapat berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para *supervisor* dalam memberikan dukungan, motivasi dan semangat yang tepat bagi anak buahnya.

Secara keseluruhan, hasil bootstrapping ini memberikan informasi penting bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan elektronik EJIP, peran *job satisfaction* sebagai pemediasi pengaruh dari *supervisor support* perlu diperkuat melalui perbaikan aspek-aspek *job satisfaction* secara menyeluruh, yang tidak hanya terbatas pada dukungan *supervisor* semata. Selain itu juga, kualitas dan intensitas *supervisor support* perlu ditingkatkan agar mampu berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan *job satisfaction* dan kinerja karyawan. Penelitian lanjutan dengan metode dan variabel yang lebih luas juga direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri EJIP.

Pembahasan

Job Satisfaction dan Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan Hal ini memvalidasi temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Rushadiyati, (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan tingginya tingkat ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai, yang mungkin berdampak pada produktivitas mereka. Kepuasan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengakibatkan suasana kerja yang buruk dan motivasi yang kurang untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Sabil, (2021), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Supervisor Support dan Employee Performance

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara kinerja pegawai dengan variabel dukungan atasan. Temuan ini mendukung penelitian Dewi, (2020), yang menemukan bahwa kurangnya bimbingan, umpan balik konstruktif, dan arahan dari atasan dapat menyebabkan karyawan merasa bingung dan tidak nyaman. Namun, penelitian Umihastanti & Agus, (2022), yang menemukan bahwa pendukung *supervisor* dapat memberikan bimbingan dan arahan yang bermanfaat. Saat mereka bekerja di tempat kerja, pegawai Badan Kepegawaian Daerah menyadari hal ini.

Supervisor Support dan Job Satisfaction

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Supervisor Support* dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian ini didukung oleh Astuti, (2019) yang menunjukkan *Supervisor support* memberikan kontribusi juga yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*, yang artinya *Supervisor Support* berdampak pada *Job Satisfaction* karena bila pekerja mendapatkan dukungan atau perhatian dari *supervisor* pekerja akan sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan merasa bahwa *Job Satisfaction* mereka terpenuhi dan mereka sangat merasa dihargai dari setiap pekerjaan yang mereka lakukan, namun penelitian ini bertolak belakang pada penelitian Sari & Kurniawan, (2023) yang menyatakan bahwa *Supervisor Support* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Supervisor Support dan Employee Performance Yang Di Mediasi Oleh Job Satisfaction

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan atasan tidak berdampak pada kinerja pekerja atau kepuasan kerja di perusahaan Electronic EJIP di Cikarang. Akibatnya, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi tidak dapat memediasi pengaruh langsung antara dukungan manajer dan kinerja pegawai Ratnasari *et al.*, (2023) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dengan *Supervisor Support* disebabkan oleh kekurangan fasilitas penunjang pelayanan kesehatan, yang membuat tenaga kesehatan non medis merasa kurang fleksibel dalam pelayanan kesehatan. Namun, penelitian Prasetyo & Sigit, (2020) yang berpendapat bahwa *supervisor support* dapat memberikan kontribusi secara tidak langsung kepada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat dibahas dan ditarik kesimpulan. *Job Satisfaction* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *Employee Performance* semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan electronic di kawasan industri EJIP, *Supervisor Support* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *Employee Performance* Masih kurangnya dukungan atasan yang diterima oleh karyawan hal tersebut, membuat karyawan merasa kurang termotivasi dalam mencapai target kinerja, *Supervisor Support* memberikan kontribusi yang

signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Adanya dukungan atau perhatian dari *Supervisor* dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan karyawan merasa dihargai dan kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan electronic di kawasan industri EJIP terpenuhi *Supervisor Support* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan *supervisor support* dengan memberikan pelatihan dan workshop untuk para *supervisor* agar dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan.
2. Perusahaan juga disarankan meningkatkan fasilitas dan benefit untuk karyawan agar dapat meningkatkan *job satisfaction*.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode kualitatif seperti wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *supervisor support*, *job satisfaction* dan *employee performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Kusuma Astuti. (2019). Peranan dukungan supervisor pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. *JRMB*.
- Arif Muhammad. (2018). Analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel oase. *Al- Hikmah*, 15(01).
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *JA*, 17(2), 2020–2186.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Astuti, A. K. (2019). Peranan dukungan supervisor pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. *JRMB*, 14(1).
- Bhanthumnavin, D. (2020). The impact of supervisory support and feeling trusted on job performance among Thai employees. *The Journal of Behavioral Science*, 15(3), 14–27.
- Buulolo, A., & Ratnasari, L. (2020). The effect of supervisor support, organizational commitments, and work loads to turnover intention. *DIMENSI*, 9(2), 339–351.
- Changgriawan Garry Surya. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *AGORA*, 5(3).
- Charoensukmongkol, Moqbel, & Gutierrez. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances In Management Research*, 13(1), 4–22.
- Denta Umihastanti & Agus Fri. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Ekowati. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi kerja. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Hidayat, S., Lubis, A. R., Shabri, M., Majid, A., Tinggi, S., Al-Aziziyah, I. S., Sabang, K., Universitas,), & Kuala, S. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pt. Dunia barusa banda aceh*.
- Iburic and A Moe. (2020). *The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction*.
- Iqbal, S., Hongyun, T., Akhtar, S., Ahmad, U., & Nyarko Ankomah, F. (2020). Impacts of Supervisor Support on Turnover Intentions: Mediating Role of Job Satisfaction. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 1–9.
<https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v6i330174>

- Khalid, Pahi, & Ahmed. (2021). *Getting the best out of employees: Exploring the nexus between supervisor support, work engagement, job satisfaction and service-oriented organizational citizenship behaviour in the hospitality sector*. . 21(1), 63–75.
- Mathieu, Fabi, Lacoursière, & Raymond. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. . *Journal of Management & Organization*, 22(1), 113–129.
- Mohamad, R., & Nawawi, M. T. (2020). *Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta: Vol. II* (Issue 4).
- Nasir, N., Khaliq, C. A., & Rehman, M. (2020). An empirical study on the effects of supervisor support on job satisfaction and job performance amongst employees in Malaysian electrical and electronic industries. *Journal of Undergraduate Social Science and Technology*, 2(2), 1–8.
- Neling, I. A., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2020). The effect of supervisor support on employee performance mediated by job satisfaction in a consumer goods company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 537–545.
- Nurdin, & Rohani. (2020). *Hubungan-Motivasi-Kecerdasan-Emosi-Dan-Efikasi-Dengan-Kepuasan-Kerja-Guru-Di-Sekolah-Rendah*.
- Patria Sabil, A. (2021). Pengaruh employee well-being dan job satisfaction terhadap employee performance. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *Nternational Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Prasetyo, & Sigit. (2020). *Rrsnu pengaruh work life balance dan dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat jombang*.
- Rahayu, & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ratnasari, D., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. In *Jurnal Administrasi Bisnis* | (Issue 2). <https://profit.ub.ac.id>
- Revillia Dian Rismayanti, M. A. M. E. K. A. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)*. 61 N0 2.
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Sharma, M., & Biswakarma, G. (2020). Mediating role of employee engagement in the relationship between perceived supervisor support and job performance. *Journal of International Business and Management*, 3(3), 1–18.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2020). The effect of employee satisfaction and employee engagement on employee performance: A case study of nickel mining company in Indonesia. *Jurnal Teknik Industri*, 22(1), 45–52.
- susriyanti, & Nardo, rio. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *JASIORA*, 3(2).
- Swanzy, E. K. (2020). The Impact of Supervisor Support on Employees Psychological Wellbeing: A Parallel Mediation Analysis Of Work TO Family Conflict and Job Satisfaction. *International Business Research*, 13.
- Talukder, A. K. M. , et al. (2018). *Supersivor Support And Work Life Balance Impacts On Job Perfomance In The Australian Financial Sector*.

Umihastant, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Performance Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).

Wahyuni, Firdayani, N., Kusumawanti, S., Eviliyani, V., & Pratiwi, R. (2021). *Pengaruh strategi rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pdam.*

Yuliana Dewi. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi sumatra utara. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik.*