

Analisis Pengaruh Modal Usaha dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Perkembangan Bisnis Kuliner UMKM di Kawasan Industri Terbesar di Indonesia (Studi Kasus Kabupaten Karawang)

Agum Galang Lasmana ^{1*}, Rohimat Nurhasan ², Irfan Rizki Gumilar ³

^{1*,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Jl. Raya Samarang No. 52A, Kec. Tarogong Kaler, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151, Indonesia.

Email: 24023122307@fekon.uniga.ac.id ^{1*}, Rohimat.nurhasan@uniga.ac.id ², irfanrizki@uniga.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 14 April 2026; Diterima dalam bentuk revisi 15 Juli 2026; Diterima 10 Agustus 2026; Diterbitkan 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Lasmana, A. G., Nurhasan, R., & Gumilar, I. R. (2026). Analisis Pengaruh Modal Usaha dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Perkembangan Bisnis Kuliner UMKM di Kawasan Industri Terbesar di Indonesia (Studi Kasus Kabupaten Karawang). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(5), 5012-5023. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.8852>.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam kesuksesan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Garut Selatan (KPGS). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 72 karyawan KPGS dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi yang dirasakan secara positif memengaruhi kinerja karyawan melalui dimensi keadilan organisasi, pengakuan atas kontribusi, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Keterlibatan Karyawan juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama melalui dimensi dedikasi dan absorpsi, yang meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Namun, kedua variabel ini belum diterapkan secara konsisten, sehingga kinerja karyawan belum dioptimalkan sepenuhnya dalam mencapai target organisasi. Semakin tinggi dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, koperasi perlu meningkatkan penghargaan, keadilan kebijakan, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support; Employee Engagement; Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is a crucial factor in organizational success and is influenced by various aspects, including Perceived Organizational Support (POS) and Employee Engagement. This study aims to examine the influence of perceived organizational support and employee engagement on employee performance at the South Garut Cattle Farmers Cooperative (KPGS). The research method used is quantitative with a descriptive approach. Primary data was collected through a questionnaire administered to 72 KPGS employees and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that Perceived Organizational Support positively influences employee performance through the dimensions of organizational justice, recognition of contributions, and concern for employee well-being, thereby enhancing the quality, quantity, and timeliness of work. Employee Engagement also has a positive impact on employee performance, particularly through the dimensions of dedication and absorption, which improve work quality and productivity. However, these two variables have not yet been consistently implemented, so employee performance has not been fully optimized in achieving organizational goals. The higher the level of organizational support and employee engagement, the better the resulting performance. Therefore, cooperatives need to improve recognition, policy fairness, effective communication, and employee engagement so that performance can improve optimally and sustainably.

Keyword: Perceived Organizational Support; Employee Engagement; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam operasionalnya guna mempertahankan keberlangsungan serta mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Meskipun perkembangan teknologi semakin pesat, kemampuan manusia untuk berpikir, beradaptasi, dan mengambil keputusan secara logis, peran manusia masih belum tergantikan sepenuhnya. Dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan strategis karena seluruh aktivitas bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, penerapan SDM yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu mampu bekerja secara optimal. Kinerja masih menjadi variabel utama yang selalu menjadi tantangan pihak manajemen, sehingga pihak manajemen diwajibkan untuk tahu dan mengenali variabel-variabel yang berpengaruh kinerja karyawan. Perusahaan atau organisasi senantiasa berupaya meningkatkan performa karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan menghadapi serta bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin meningkat untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Koperasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menerapkan prinsip gotong royong dan asas kekeluargaan. Selain berfungsi sebagai badan usaha, koperasi juga berkontribusi dalam menciptakan pekerjaan serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, koperasi dituntut untuk mampu bersaing dan berkembang di tengah perkembangan ekonomi yang dinamis dengan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas serta memiliki kinerja optimal. Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Koperasi dan UKM yang dikutip oleh INDEF, jumlah koperasi aktif di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 130.119 unit. Angka tersebut menurun dibandingkan tahun 2014 yang tercatat sebanyak 209.488 unit. Penurunan jumlah koperasi aktif tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat koperasi yang belum mampu menjalankan fungsi dan tujuan organisasi secara maksimal, baik dari sisi tata kelola, tingkat produktivitas, serta tingkat sumber daya organisasi. Selain itu, banyak koperasi dinonaktifkan karena tidak lagi menjalankan operasionalnya secara efektif (Al Farras, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk mempertahankan dan berkembangnya koperasi. Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) merupakan salah satu koperasi peternak sapi perah yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan peternak di Kabupaten Garut. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang ekonomi kerakyatan, sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja optimal dibutuhkan dalam KPGS guna mendukung pencapaian target organisasi serta menjaga keberlangsungan usaha koperasi. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, KPGS menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Fenomena tersebut ditunjukkan dengan belum optimalnya pencapaian target operasional, tingkat keterlibatan karyawan yang masih perlu ditingkatkan, serta dukungan organisasi yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya memadai sehingga berdampak terhadap efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Kondisi tersebut dapat dilihat dari data pencapaian kinerja karyawan KPGS selama lima tahun terakhir berikut ini

Tabel 1. Pencapaian Kinerja

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2021	100%	73%	Tidak Tercapai
2022	100%	78%	Tidak Tercapai
2023	100%	75%	Tidak Tercapai
2024	100%	74%	Tidak Tercapai
2025	100%	76%	Tidak Tercapai

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa kinerja karyawan KPGS selama periode 2021–2025 belum pernah mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Meskipun terdapat fluktuasi dalam realisasi kinerja, namun secara keseluruhan capaian kinerja masih berada di bawah target 100%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan belum mampu bekerja secara optimal sesuai dengan harapan organisasi. Rendahnya pencapaian kinerja tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan oleh manajemen, khususnya terkait dengan bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung karyawannya. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah rendahnya *Perceived Organizational Support*. Karyawan yang merasa kurang mendapatkan perhatian, penghargaan, maupun dukungan dari organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja. Sebaliknya, apabila karyawan merasa organisasi mendukung mereka, maka mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan berkontribusi secara maksimal. Disamping itu terdapat faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Employee Engagement*. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka akan menampilkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya keterikatan karyawan dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, minimnya inisiatif, serta rendahnya produktivitas. Kondisi ini dapat menjadi salah satu penyebab tidak tercapainya target kinerja di KPGS. Dalam praktiknya, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* memiliki keterkaitan erat. Dukungan organisasi yang baik akan memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Namun, apabila dukungan organisasi dirasakan kurang, maka keterikatan karyawan juga cenderung menurun, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja. Berdasarkan berbagai studi sebelumnya, hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten, khususnya dalam konteks organisasi berbasis keanggotaan seperti koperasi. Menurut studi yang dilakukan oleh Eisenberger *et al.* (2023) persepsi dukungan organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Namun, Sari dan Widodo (2024) menemukan hasil yang berbeda, menyatakan bahwa POS tidak mempengaruhi kinerja secara langsung, melainkan harus melalui variabel mediasi seperti *psychological capital*. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak konsisten, atau ketidakkonsistenan penelitian, terkait pengaruh langsung POS terhadap kinerja. Sementara itu, pada variabel *Employee Engagement*, studi yang dilaksanakan oleh Pratama dan Nugraha (2022) serta Susanti dan Kurniawan (2022) dalam konteks koperasi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif dan besar pada kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung menunjukkan hasil yang seragam, sehingga masih terbatas kajian yang menguji kemungkinan variasi hasil atau pengaruh yang tidak signifikan, khususnya dalam kondisi dan karakteristik koperasi yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi umum atau koperasi di wilayah perkotaan, sedangkan koperasi di daerah pedesaan memiliki karakteristik yang berbeda, seperti keterbatasan sumber daya, sistem manajemen yang lebih sederhana, serta tingkat profesionalisme yang beragam. Kondisi ini berpotensi memengaruhi bagaimana karyawan merasakan dukungan organisasi dan keterikatan kerja, yang memengaruhi kinerja karyawan. Kebaruan (*novelty*) studi ini berfokus pada koperasi peternak sebagai objek penelitian dalam konteks kajian, yang hingga saat ini masih relatif jarang diteliti dalam kajian literatur manajemen sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada perusahaan besar, sektor manufaktur, maupun organisasi jasa modern, fokus penelitian ini adalah organisasi yang beroperasi di daerah pedesaan dengan karakteristik khusus. Koperasi peternak sebagai bagian dari sektor agribisnis lokal memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis keanggotaan, nilai kekeluargaan, serta keterbatasan sumber daya, sehingga menciptakan dinamika hubungan kerja yang berbeda dibandingkan organisasi profit pada umumnya. Dalam konteks tersebut, persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan berdampak pada kinerja potensial karyawan menunjukkan pola yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan (*research gap*) yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual tentang pengelolaan sumber daya manusia pada koperasi peternak di wilayah Garut Selatan sebagai representasi sektor agribisnis lokal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support (POS) merupakan gagasan yang menjelaskan bagaimana karyawan melihat dukungan organisasi, penghargaan atas kerja mereka, dan bagaimana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka (Kurniawan & Harsono, 2021). Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa POS adalah konsep yang menunjukkan tingkat keyakinan karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kerja mereka dan bagaimana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka. POS mencerminkan persepsi individu bahwa organisasi tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan kondisi karyawan secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa POS berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang adanya dukungan organisasi dalam bentuk perhatian, penghargaan, serta perlakuan yang adil dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* dapat dipahami sebagai pandangan karyawan terhadap komitmen organisasi dalam menghargai kontribusi serta memberikan dukungan yang berdampak pada peningkatan sikap positif, loyalitas, dan kinerja karyawan. Menurut Kurniawan & Harsono (2021), *Perceived Organizational Support* (POS) dipengaruhi oleh sejumlah komponen penting terkait dengan bagaimana organisasi memperlakukan karyawan, yaitu keadilan dalam organisasi (*organizational justice*) yang mencerminkan perlakuan adil dalam kebijakan dan pengambilan keputusan, dukungan dari atasan (*supervisor support*) sebagai representasi organisasi dalam memberikan perhatian dan bantuan kepada karyawan, organisasi (*organizational rewards and job conditions*) yang meliputi pemberian imbalan, pengakuan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Kurniawan & Harsono (2021) *Perceived Organizational Support* dibentuk oleh dua dimensi, yaitu:

- 1) Keadilan Organisasi, yaitu pandangan karyawan terhadap seberapa jauh organisasi memperlakukan mereka secara adil dalam berbagai aspek kebijakan dan pengambilan keputusan. Dimensi ini menunjukkan adanya kesetaraan dan transparansi dalam perlakuan organisasi terhadap seluruh karyawan. Indikator pada dimensi ini meliputi perlakuan yang adil dan kebijakan yang diterapkan organisasi.
- 2) Penghargaan dan Pengakuan, Bentuk apresiasi yang diberikan organisasi terhadap kontribusi dan kinerja karyawan. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai usaha serta pencapaian karyawan. Indikator pada dimensi ini meliputi organisasi menghargai kontribusi karyawan dan adanya apresiasi dari pimpinan.

2.2 *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah kondisi psikologis positif yang mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya semangat (*vitalitas*), komitmen, serta keterlibatan secara penuh dalam setiap aktivitas kerja (Arana-Medina *et al.*, 2023). Menurut Sedarmayanti (2017) *Employee Engagement* adalah ikatan emosional dan komitmen mereka terhadap organisasi, yang tercermin dalam semangat kerja mereka, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. *Employee Engagement* dapat didefinisikan sebagai ikatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin dari sikap setia, semangat kerja, serta kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021). Jadi, dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan adalah tingkat hubungan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini tercermin melalui semangat kerja, kesetiaan, dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Arana-Medina *et al* (2023), *Employee Engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain kecakapan emosional yang membantu karyawan mengendalikan perasaan mereka dan berinteraksi dengan baik di tempat kerja, dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, serta lingkungan kerja yang kondusif yang mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Menurut Arana-Medina *et al* (2023), dimensi dan indikator dari *Employee Engagement* meliputi:

- 1) *Dedication* (Antusiasme dan Kebanggaan), Tingkat keterlibatan emosional karyawan yang menunjukkan semangat dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Dimensi ini mencerminkan seberapa besar makna pekerjaan bagi karyawan. Indikator pada dimensi ini meliputi antusias dalam bekerja dan perasaan bangga terhadap pekerjaan.
- 2) *Absorption* (Keterlibatan Penuh), yaitu kondisi ketika karyawan terlibat secara mendalam dalam pekerjaan sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan tingkat fokus dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator pada dimensi ini meliputi fokus dalam bekerja dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja mengukur seberapa efektif individu atau karyawan melakukan tugas mereka melalui melalui hasil, efisiensi, dan seberapa dekat kinerja karyawan dengan tujuan organisasi (Dessler, 2019) kinerja karyawan yaitu output yang diraih tenaga kerja saat menuntaskan pekerjaan dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan target industri disebut kinerja karyawan. Kinerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kemampuan, keahlian, disiplin, motivasi, dan sumber daya yang tersedia, serta dukungan dari untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Hasil kerja yang dicapai selama periode tertentu berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan disebut kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*), pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya, dan faktor motivasi (*motivation*) yang berkaitan dengan sikap, dorongan, serta kemauan karyawan dalam menghadapi situasi kerja sehingga menentukan tingkat kesungguhan dan semangat dalam bekerja guna memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017), dimensi dan indikator dari Kinerja Karyawan meliputi:

- 1) Kualitas Kerja, Tingkat mutu capaian kerja yang dipekerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dimensi ini mencerminkan ketelitian dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator pada dimensi ini meliputi kesesuaian dengan standar kerja.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Dimensi tersebut menunjukkan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja, dengan indikatornya termasuk produktivitas kerja.
- 3) Ketepatan Waktu, yang berarti bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Dimensi ini mencerminkan efisiensi dan manajemen waktu dalam bekerja. Indikator pada dimensi ini meliputi kepatuhan terhadap waktu kerja.
- 4) Disiplin, Sikap karyawan dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Dimensi ini menunjukkan konsistensi dalam menjalankan kewajiban kerja. Indikator pada dimensi ini meliputi kehadiran kerja.
- 5) Tanggung Jawab, Kesadaran dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Dimensi ini mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan. Indikator pada dimensi ini meliputi kesungguhan dalam bekerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis data dengan pendekatan kuantitatif dan menggabungkan analisis deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif dimanfaatkan untuk menggambarkan fenomena yang diteliti secara terstruktur dan faktual, tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat luas. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis keterkaitan antar variabel (Sugiyono, 2019), dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausalitas antar variabel. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, yang dihimpun berdasarkan studi pustaka serta penelitian lapangan. Instrumen Penelitian ini

RESEARCH ARTICLE

mengumpulkan data melalui kuesioner yang disusun dengan pengukuran berbasis skala likert. Seluruh karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan yaitu 72 orang adalah populasi, menggunakan metode sensus yang termasuk ke dalam teknik sampel *Non-Probability Sampling*, yang menjadi alasan semua populasi menjadi sampel penelitian secara menyeluruh. Proses analisis data menerapkan metode SEM-PLS yang dijalankan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS-4.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Berikut ini merupakan rekapitulasi gambaran mengenai seluruh variabel pada Koperasi Peternak Garut Selatan, yaitu:

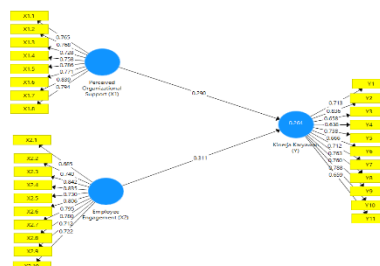
Tabel 2. Analisis Deskriptif

No	Variabel	Skor	Kriteria
1.	<i>Perceived Organizational</i>	218	Baik
2.	<i>Employee Engagement</i>	216	Baik
3.	Kinerja Karyawan	216	Baik
	Rata – Rata	217	Baik

Dalam Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS), variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan mendapat skor rata-rata 217, menurut hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada tabel 2. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi organisasi sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan sesuai target. *Perceived Organizational Support* memperoleh skor 218 (kategori baik), yang menunjukkan bahwa karyawan telah memperoleh dukungan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi. Namun, dukungan tersebut masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal konsistensi dan pemenuhan kebutuhan karyawan. *Employee Engagement* memperoleh skor 216 (kategori baik), yang mencerminkan tingkat keterikatan karyawan yang cukup baik, tetapi belum sepenuhnya mampu mendorong kinerja secara maksimal. Sementara itu, Kinerja Karyawan juga berada pada kategori baik dengan skor 216, namun masih belum mencapai target yang telah ditetapkan organisasi selama beberapa tahun terakhir. Secara keseluruhan, meskipun ketiga variabel berada pada kategori baik, masih terdapat kesenjangan antara kondisi yang ada terhadap kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, diperlukan upaya peningkatan, khususnya dalam memperkuat dukungan organisasi dan keterikatan karyawan, guna mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal.

4.1.1 Convergent Validity

Terdapat total 31 item dan 29 diantaranya memenuhi kriteria validitas dengan nilai *loading factor* > 0,5, sedangkan 2 item (X1.9 dan X2.11) memiliki nilai di bawah batas sehingga dinyatakan tidak memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, kedua indikator tersebut dikeluarkan dari model penelitian, kemudian dilakukan perhitungan ulang untuk memperoleh hasil yang lebih valid, yaitu:



Gambar 1. Outer Loadings

RESEARCH ARTICLE

Setelah indikator yang tidak sesuai dihilangkan, maka hasil perhitungan model SEM-PLS yang ditampilkan pada gambar 1, Nilai *cross loading* masing-masing indikator variabel lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi kriteria yang diperlukan untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Akibatnya, validitas diskriminasi dapat diuji.

Tabel 3. Fornell-Larcker

	<i>Employee Engagement (X2)</i>	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,766		
Kinerja Karyawan (Y)	0,445	0,723	
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,464	0,434	0,777

Nilai konstruk untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,723, *Perceived Organizational Support* adalah 0,777, dan *Employee Engagement* adalah 0,766. Hasil uji Fornell-Larcker ditunjukkan pada Tabel 3. Nilai korelasi antar konstruk masing-masing lebih rendah daripada nilai total, dengan nilai tertinggi 0,464. Oleh karena itu, model penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas discriminant. Selain menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, Tabel berikut juga menunjukkan hasil validitas diskriminan model penelitian yang didasarkan pada nilai Rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT), yaitu:

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Employee Engagement (X2)</i>	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>
<i>Employee Engagement (X2)</i>			
Kinerja Karyawan (Y)	0.438		
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0.489	0.430	

Berdasarkan tabel 4, Seluruh nilai HTMT tersebut berada di bawah batas ketentuan 0,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, setiap variabel dalam penelitian mampu menjelaskan konstruksya secara berbeda dan tidak mengalami masalah diskriminasi antar variabel.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,587
Kinerja Karyawan (Y)	0,523
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,603

Karena nilai AVE untuk setiap struktur lebih besar dari 0,5, setiap struktur memiliki kemampuan untuk menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5. Ini membuktikan bahwa konstruksi memiliki validitas yang baik dan telah memenuhi persyaratan.

Tabel 6. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,922	0,934
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,923
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	0,907	0,924

RESEARCH ARTICLE

Nilai *Cronbach's Alpha* tabel 6 menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,7 dan nilai reliabilitas komposit yang lebih tinggi dibandingkan *Cronbach's Alpha*, menunjukkan bahwa konstruksi secara keseluruhan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi batas minimum yang dipersyaratkan.

4.1.2 Analisis Inner Model

Analisis Q-Square, F-Square, dan R-Square

Berikut ini merupakan nilai *R-Square* (R^2), *F-Square* (F^2), dan *Q-Square* (Q^2) yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 7. Nilai R^2 , F^2 , Q^2

	<i>R-Square</i>	<i>F-Square</i>	<i>Q-Square</i>
<i>Employee Engagement</i> (X2)		0,103	
Kinerja Karyawan (Y)	0,264		0.120
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)		0,090	

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan *Engagement Employee* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 26,4% yang termasuk dalam kategori lemah; variabel lain di luar model penelitian (epsilon) memengaruhi 73,6% dari total. Selain itu, *Perceived Organizational Support* (0,090) dan *Employee Engagement* (0,103) menunjukkan dampak yang tergolong lemah terhadap kinerja karyawan, menurut nilai *F-Square*. Namun, nilai *Q-Square* yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi kriteria dan memiliki relevansi prediktif yang baik.

4.1.3 Model Fit

Model fit digunakan dalam mengukur kesesuaian model basis comparative terhadap base line atau 0, dengan nilai SMRM (*Standardized Root Mean Square*) < 0,10, dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Model Fit

	<i>Estimated model</i>
SRMR	0,080
d_ ULS	2,817
d_ G	1,445
Chi-Square	464,048
NFI	0,692

Nilai SMRM (*Standardized Root Mean Square*) yaitu sebesar 0,080, jika nilainya lebih kecil dari 0,1, artinya model ini telah sesuai dengan yang disyaratkan, maka model dikatakan fit.

4.1.4 Collinearity statistics (VIF)

Multikolinearitas (*Inner VIF Values*) bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model penelitian dengan syarat nilai VIF harus < 5,00, dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Inner VIF

	<i>Employee Engagement</i> (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)
<i>Employee Engagement</i> (X2)		1.274	
Kinerja Karyawan (Y)			
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)		1.274	

RESEARCH ARTICLE

Dalam Tabel 9 di atas, hasil pengujian *Inner Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Perceived Organizational Support* memiliki nilai VIF sebesar 1,274 terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai ini di bawah batas ketentuan 5,00, menunjukkan bahwa model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas antar variabel independen. Oleh karena itu, model struktural memenuhi asumsi bebas meningkat

4.1.5 Hipotesis (*Bootstrapping*)

Data *bootstrapping* dapat digunakan untuk menentukan validitas hipotesis penelitian dengan mempertimbangkan nilai $P < 0,05$ yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EE -> KK	0,311	0,348	0,123	2,531	0,012
POS -> KK	0,290	0,299	0,113	2,557	0,011

Berdasarkan Tabel 10, terdapat kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. nilai original sampel sebesar 0,290 adalah positif, dan nilai original sampel sebesar 0,311 adalah positif, dan p value sebesar 0,012 dan 0,011, keduanya menunjukkan hasil signifikan. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak yang lebih besar daripada dukungan organisasi yang dilihat, menunjukkan bahwa ikatan psikologis karyawan lebih penting daripada dukungan formal organisasi. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Garut Selatan.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan atas kontribusi, dan memberikan perlakuan yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan sikap kerja yang positif. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Claudianty & Suhariadi (2021) yang mendapatkan temuan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan perhatian dan dengan bantuan organisasi, mereka akan termotivasi untuk menanggapi masalah tersebut melalui peningkatan kinerja kerja. Penelitian lain oleh Ali & Kusmaningtyas (2026) juga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempengaruhi kinerja karyawan melalui pembentukan lingkungan kerja yang positif. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keinginan untuk melakukan sesuatu yang mengarah pada peningkatan kinerja. Sedangkan penelitian Kamal & Kahar (2025), mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan terjadi melalui variabel perantara seperti keseimbangan hidup kerja dan pribadi. Penelitian ini menjelaskan bahwa Dukungan organisasi dapat membantu karyawan menemukan cara untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan menunjukkan peningkatan kinerja karena persepsi dukungan organisasi, yang berarti lebih banyak kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini penting karena dilakukan pada konteks koperasi peternak di wilayah pedesaan yang berbasis keanggotaan dan kekeluargaan, serta memiliki keterbatasan sumber daya, sehingga bentuk dukungan lebih banyak diberikan melalui perhatian, komunikasi, dan hubungan yang dekat, bukan hanya sistem formal.

Namun, dukungan tersebut belum berjalan secara konsisten sehingga kinerja belum optimal. Oleh karena itu, secara manajerial koperasi perlu lebih memperhatikan keadilan, memberikan penghargaan secara rutin, serta meningkatkan kepedulian terhadap karyawan agar kinerja dapat meningkat secara lebih maksimal. Oleh karena itu, menurut Eisenberger *et al.* (2023) untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi karyawan untuk merasakan bahwa mereka didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja, yang menunjukkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi karyawan mereka. Pada akhirnya, ini adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan mendukung keberhasilan organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Peternak Garut Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan tingkat kinerja yang mereka hasilkan. Karyawan yang sangat terlibat biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi, dedikasi, dan keterlibatan yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Siswanti & Pratiwi (2020) yang menemukan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan lebih produktif dan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi. Menurut penelitian Kesuma *et al.* (2023) keterlibatan karyawan berdampak pada peningkatan performa karyawan karena karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif di tempat kerja cenderung lebih produktif. Di sisi lain, penelitian Lisa Andriani *et al.* (2025) menemukan bahwa kinerja karyawan di lembaga pemerintah yang diteliti tidak terpengaruh secara signifikan oleh keterlibatan karyawan. Studi tersebut menemukan bahwa, jika dibandingkan dengan keterlibatan kerja semata-mata, komponen lain, seperti profesionalisme kerja dan komitmen organisasi, lebih berkontribusi pada peningkatan kinerja. *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Garut Selatan, yang berarti semakin tinggi keterlibatan dan semangat kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini penting karena koperasi peternak di wilayah pedesaan memiliki karakter berbasis anggota dan kekeluargaan, sehingga keterikatan karyawan lebih terbentuk dari hubungan yang dekat dan rasa memiliki, bukan hanya aturan formal. Namun, tingkat keterlibatan karyawan masih belum maksimal, terlihat dari kurangnya inisiatif dan semangat sebagian karyawan. Dengan begitu secara manajerial koperasi perlu meningkatkan komunikasi, memberikan motivasi, penghargaan, serta lebih melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi agar kinerja dapat meningkat dengan lebih baik. Oleh karena itu, menurut Schaufeli *et al.* (2002) untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan perlu memiliki keterikatan kerja (*Employee Engagement*) yang tinggi, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Keterikatan ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya keberhasilan organisasi.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) umumnya berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi dan rasa dukungan dari perusahaan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Namun, kondisi tersebut belum sepenuhnya membantu pencapaian target kinerja organisasi, jadi masih perlu ada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan individu karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang lebih besar dan keterikatan karyawan, hasil kerja yang lebih baik. Penelitian ini hanya melihat variabel POS dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja, jadi tidak melihat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Selain itu, karena penelitian ini dilakukan pada koperasi, hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support* dengan memberikan penghargaan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan menerapkan kebijakan yang adil dan konsisten. Mereka juga dapat meningkatkan *Employee Engagement* dengan memberikan motivasi dan kesempatan untuk berkembang. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat

RESEARCH ARTICLE

bahwa 73,6% variabilitas tambahan lain mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti selanjutnya harus memasukkan variabel tambahan ke dalam penelitian ini. Variabel tersebut dapat mencakup kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi.

6. Referensi

- Al Farras, I. (2025). INDEF / Institute for Development of Economics and Finance.
- Ali, A. F., & Kusmaningtyas, A. (2026). Perceived organizational support untuk meningkatkan employee performance melalui corporate culture karyawan perusahaan Jaya Bags Krian di Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah*, 4(4), 10917–10923.
- Arana-Medina, J., Castillo-Gualda, R., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Employee engagement and its relationship with work performance: The mediating role of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The effect of perceived organizational support on employee engagement. *Fenomena*, 29(2), 32–37. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management*.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2023). Perceived organizational support and employee performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 49(1), 45–72. <https://doi.org/10.1177/01492063221134567>.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kamal, A., & Kahar, A. (2025). The influence of perceived organizational support on employee performance mediated by work-life balance at The Balcone Suites & Resort Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 78–87.
- Kesuma, I. M., Aprianto, R., Anggraini, S., & Nuraini, B. (2023). Perceived organization support and work engagement toward employee performance with motivation as mediating variable. *Jurnal Ilmiah*, 1(02), 230–239.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan organisasi yang dirasakan: Antecedents, proses, dan hasil (Perceived organizational support: Antecedents, processes, outcomes). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 67–80.
- Lisa Andriani, Sunardi Sunardi, & Sina Setyadi. (2025). Effects of perceived organizational support and commitment on employee performance via organizational citizenship behavior. *Management Dynamics: International Journal of Management and Digital Sciences*, 2(3), 282–288. <https://doi.org/10.70062/managementdynamics.v2i3.326>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A. R., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Mitra Abadi. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia (JIBEKA)*, 16(2), 34–42.

RESEARCH ARTICLE

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P., & Widodo, T. (2024). Peran perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan psychological capital sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekobis: Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 115–126.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis dukungan organisasional persepsian dan employment engagement terhadap kinerja karyawan: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9, 286–304.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, E., & Kurniawan, A. (2022). Dampak employee engagement terhadap kinerja pegawai pada koperasi Mitra Sarana Karya Bandung. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(3), 987–995.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.